

Annette Henninger, Ulrike Papouschek

Entgrenzung als allgemeinerer Trend?

**Mobile Pflege und Arbeit in der Medien- und
Kulturindustrie im Vergleich**

ZeS-Arbeitspapier Nr. 05/2005

Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
Parkallee 39
D-28209 Bremen
eMail: A.Henninger@zes.uni-bremen.de

Dr. Annette Henninger ist assoziiertes Mitglied am Zentrum für Sozialpolitik. Sie war von 2002 bis 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat.

Dr. Ulrike Papouschek ist wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie stellvertretende Vorsitzende der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien. Im November und Dezember 2004 war sie Gastwissenschaftlerin am Zentrum für Sozialpolitik.

Dieses Arbeitspapier ist die überarbeitete Fassung eines Vortrags, den die Autorinnen am 10.11.2004 im Rahmen der Jour-fixe-Reihe des Zentrums für Sozialpolitik gehalten haben. Für Anregungen und Kritik bedanken wir uns herzlich bei Prof. Dr. Karin Gottschall.

Herausgeber:
Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
- Barkhof -, Parkallee 39
28209 Bremen
Tel.: 0421/218-4362
Fax: 0421/218-7540
e-mail: srose@zes.uni-bremen.de
<http://www.zes.uni-bremen.de>
ZeS-Arbeitspapiere
ISSN 1436-7203

Zusammenfassung

In der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie wird derzeit eine intensive Debatte über die „Entgrenzung“ von Erwerbsarbeit geführt. Hiermit ist gemeint, dass sich die industriegesellschaftlich etablierten Grenzen von Erwerbsarbeit verflüssigen oder auflösen. Bislang gibt es kaum empirische Arbeiten, in denen die prognostizierten Veränderungen in konkreten Tätigkeitsfeldern vergleichend untersucht werden. Das vorliegende Arbeitspapier kontrastiert Befunde aus einer Studie über mobile Pflegedienste mit Ergebnissen einer Untersuchung über Freelancer in der Medien- und Kulturindustrie. Dabei wird der Frage nachgegangen, ob die These einer generellen Entgrenzung von Arbeit tatsächlich haltbar ist. Lassen sich in bestimmten Bereichen möglicherweise Gegenteilstendenzen beobachten? Passen sich die Beschäftigten lediglich den veränderten Anforderungen an oder entwickeln sie eigene, aktive Strategien zur Begrenzung von Erwerbsarbeit und zur Neugestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben? Wie verteilen sich Chancen und Risiken für eine aktive Grenzziehung zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen? Und schließlich: Welcher Erkenntnisgewinn lässt sich aus solchen vergleichenden empirischen Befunden für die Entgrenzungsdebatte erzielen?

Summary

In the German sociology of work and industrial relations there is an ongoing discussion on the de-limitation of work. In this debate, it is assumed that the de-standardisation and growing flexibilisation of work may result in a dissolution of the boundaries between work and private life, whereas a separation of both spheres was characteristic for an ideal-type standard working contract during the fordist period. Up to now, there has not been much empirical research which takes a closer look to the postulated changes. To get a broader perspective on the changes of work in different occupational fields, the paper compares results from a study on mobile care services with the findings of a research project on freelancers in the New Media and the cultural industries. The authors ask whether the assumed de-limitation of work really is a general trend. Are there possibly countervailing tendencies in some fields? Do workers just cope with the changes of work, or do they develop own, active strategies to re-define the boundaries of work and to find a new work-life balance? How are opportunities and risks spread among different groups of workers? What can be learned from such a comparative perspective for the debate on a de-limitation of work?

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Charakteristika der untersuchten Tätigkeitsfelder.....	7
3	Vergleichsdimensionen	13
3	Mobile Pflege und Medien-/Kulturindustrie: Empirische Befunde	16
4	Fazit: Entgrenzung als allgemeiner Trend?.....	31
7	Literatur.....	35

1 Einleitung

In der deutschsprachigen Arbeits- und Industriosozilogie wird derzeit eine intensive Debatte über die „Entgrenzung“ von Erwerbsarbeit geführt. Hiermit ist gemeint, dass sich die industriegesellschaftlich etablierten Grenzen von Erwerbsarbeit infolge neuer, unternehmensseitiger Strategien zur Verwertung von Arbeitskraft verflüssigen oder auflösen. Diese Entwicklung, so die Annahme, führe für die Arbeitenden zu neuartigen Anforderungen, die sowohl mit Chancen als auch mit Risiken verbunden seien. Als Referenzfolie zur Konstatierung des Wandels von Erwerbsarbeit wird dabei das Normalarbeitsverhältnis herangezogen, das sich in Deutschland und Österreich als Idealtypus der Regulation von abhängiger Erwerbsarbeit herausgebildet hat.

Die Entgrenzungsdebatte wurde bislang in erster Linie als gesellschaftstheoretische Debatte geführt. Dabei wird angenommen, dass Entgrenzung ein allgemeiner Trend sei, in dessen Verlauf es zu einem tief greifenden Wandel der Ware Arbeitskraft komme. Erste Studien zur empirischen Überprüfung der Entgrenzungsthese beschäftigen sich vor allem mit der Medien- und Kulturindustrie, die als Vorreiter dieser Entwicklung gilt (Mayer-Ahuja/Wolf 2005; Manske 2003; Gottschall/Betzelt 2003). Daneben wurden empirische Studien über qualifizierte Facharbeit in der Industrie (Pongratz/Voß 2003), Teleheimarbeit (Kleemann 2005) und Alleinselbstständige verschiedener Branchen durchgeführt (vgl. die Beiträge in Gottschall/Voß 2003a). Vergleichende Studien, bei denen Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Entgrenzungstendenzen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern herausgearbeitet werden, wie dies im Projekt „Entgrenzung und Partizipation“ mit der Gegenüberstellung von mobiler Pflege und dem IT-Sektor unternommen wird (Eichmann u.a. 2004), sind bislang eine Ausnahme.

Ein solcher Vergleich ist jedoch erforderlich, um zu überprüfen, ob die These einer generellen Entgrenzung von Arbeit tatsächlich haltbar ist. Welchen Einfluss haben die (Arbeits-) Marktbedingungen in einzelnen Branchen und Berufen auf den Wandel von Arbeit? Lassen sich in bestimmten Bereichen möglicherweise Gegentendenzen beobachten? Passen sich die Beschäftigten lediglich den veränderten Anforderungen an oder entwickeln sie eigene, aktive Strategien zur Begrenzung von Erwerbsarbeit und zur Neugestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben? Wie verteilen sich Chancen und Risiken für eine aktive Grenzziehung zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, z.B. nach Qualifikation und Geschlecht? Und schließlich: Welcher Erkenntnisgewinn lässt sich aus solchen vergleichenden empirischen Befunden für die Entgrenzungsdebatte erzielen?

Das vorliegende Arbeitspapier ist ein weiterer Versuch, diese Forschungslücke zu schließen. Hierzu werden die Ergebnisse des Projekts „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements“, das hoch qualifizierte Alleinselbstständige in den Berufsfeldern Journalismus, Design und Softwareentwicklung untersucht hat, mit Ergebnissen des

Projekts „Entgrenzung und Partizipation“ zu mobiler Pflege als Tätigkeitsfeld für Beschäftigte mit überwiegend geringer oder mittlerer Qualifikation kontrastiert.¹

Beide Studien nutzen sowohl quantitative als auch qualitative Daten. Um Informationen über die Struktur des Felds zu gewinnen, wurden in einem ersten Untersuchungsschritt vorhandene statistische Daten ausgewertet und ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen der untersuchten Berufsgruppen (mobile Pflege) bzw. von Berufsverbänden und Gewerkschaften (Kultur- Medienberufe) geführt. In der mobilen Pflege erfolgte die empirische Primärerhebung anschließend in Form von vier qualitativen Unternehmensfallstudien. Die Fallstudien enthalten Dokumentenanalysen und 33 problemzentrierte Interviews auf allen Ebenen der Organisation (Geschäftsführung, Betriebsrat, Beschäftigte in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und auf unterschiedlichen hierarchischen Positionen). Für die untersuchten Kultur- und Medienberufe erwiesen sich die vorliegenden statistischen Daten als unbefriedigend. In einem zweiten Untersuchungsschritt wurde daher unter den Mitgliedern der jeweiligen Berufsverbände überwiegend in drei Zentren der Branche (Berlin, Köln, Hamburg) eine Fragebogenerhebung (N=185) durchgeführt, um zusätzliche soziodemographische Daten zu erheben.² Dies ermöglichte es, die InterviewpartnerInnen für die nachfolgende Haupterhebung in Form offener Leitfadeninterviews gemäß vorab festgelegter Samplingkriterien (Geschlecht, Alter, Einkommen, Haushaltsform) auszuwählen. Insgesamt wurden Interviews mit 17 JournalistInnen, 13 DesignerInnen und 9 SoftwareentwicklerInnen durchgeführt.³

¹ Das Projekt „Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements“ (Leitung: Prof. Dr. Karin Gottschall, Bearbeitung: Dr. Annette Henninger) war am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen angesiedelt und wurde von 2003 bis 2005 im Rahmen des Projektverbunds „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit“ vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Das Forschungsprojekt „Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation“ (Laufzeit: 2003-2005) wird vom österreichischen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst im Rahmen des Forschungsprogramms „New Orientations for Democracy in Europe“ gefördert und wird von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien durchgeführt (Bearbeitung: Dr. Ulrike Papouschek, Mag. Manfred Krenn, Dr. Jörg Flecker, Mag. Christoph Herrmann, Dr. Hubert Eichmann).

² Bei den JournalistInnen und DesignerInnen informierten die regionalen Untergliederungen der jeweiligen Berufsverbände ihre freiberuflichen Mitglieder über die Befragung. Bei den Software-Freelancern, bei denen der Organisationsgrad deutlich geringer und die Verbändelandschaft stärker zersplittert ist, wurde die Studie von zwei bundesweit tätigen Organisationen unterstützt; zusätzlich wurden professionelle Netzwerke zur Kontaktaufnahme mit Freelancern genutzt. Das Fragebogen-Sample umfasst 114 JournalistInnen, 49 DesignerInnen und 22 Software-EntwicklerInnen.

³ Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von März 2003 bis April 2004. Entsprechend der statistischen Verteilung wurden Paarkonstellationen mit einem Anteil von ca. $\frac{3}{4}$ berücksichtigt, etwa ein Drittel der Befragten leben mit Kindern unter 18 Jahren in einem Haushalt. Bei anderen Merkmalen wurde eine von der statistischen Verteilung abweichende Zusammensetzung des Samples gewählt. So beträgt der Frauenanteil etwa 50%, Jüngere (bis 35 Jahre) und Ältere (über 55 Jahre) sind jeweils zu ca. $\frac{1}{6}$, mittlere Altersgruppen (35-55) mit $\frac{2}{3}$ vertreten, um mehr über eine mögliche Geschlechtsspezifität von Berufsverläufen sowie über Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den mittleren Altersgruppen zu erfahren. Prekäre (unter 20.000 Euro Jahreseinkommen), mittlere Einkommen (20.000-50.000 Euro) und Spitzenverdienste (über 50.000 Euro) sind zu etwa gleichen Anteilen vertreten, um das soziale Spektrum möglichst abzudecken. Insgesamt zehn InterviewpartnerInnen haben eine Ostsozialisation, 29 stammen aus Westdeutschland.

Um der Frage nachzugehen, welchen Einfluss die (Arbeits-)Marktbedingungen in den untersuchten Branchen und Berufen auf den Wandel von Arbeit haben, werden zunächst die Charakteristika der untersuchten Tätigkeitsfelder dargestellt. Anschließend wird unter Bezug auf die Entgrenzungsdebatte erörtert, welche Vergleichsdimensionen für die Analyse von Entgrenzungsprozessen in beiden Untersuchungsfeldern geeignet erscheinen. Im empirischen Teil werden die Ergebnisse zu Freelancern in den Kultur- und Medienberufen mit den Ergebnissen zur mobilen Pflege kontrastiert. Dabei wird sowohl nach Entgrenzungstendenzen als auch nach gegenläufigen Entwicklungen gefragt und analysiert, welche Strategien die Beschäftigten beim Umgang mit den veränderten Anforderungen entwickeln. In der anschließenden Diskussion werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den untersuchten Tätigkeitsfeldern beleuchtet sowie Chancen und Risiken herausgearbeitet, die sich aus entgrenzter Erwerbsarbeit für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ergeben. Abschließend wird erörtert, welcher Erkenntnisgewinn sich aus den vergleichenden empirischen Befunden für die Entgrenzungsdebatte erzielen lässt.

2 Charakteristika der untersuchten Tätigkeitsfelder

Bei mobilen Pflegetätigkeiten und Alleinselbstständigkeit in den Kultur- und Medienberufen handelt es sich um zwei Tätigkeitsfelder, die auf den ersten Blick wenig gemeinsam haben. In Bezug auf die Erwerbsform und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten handelt es sich geradezu um kontrastierende Extremfälle: auf der einen Seite abhängig Beschäftigte mit niedrigem oder mittlerem Qualifikationsniveau, auf der anderen Seite überwiegend akademisch qualifizierte Selbstständige. Zudem sind es empirische Studien aus zwei Ländern (Deutschland und Österreich), die hier vergleichend gegenübergestellt werden. Da beide Länder allerdings ähnliche Regulationsbedingungen hinsichtlich Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung aufweisen, erscheint ein Vergleich vertretbar.

Sowohl Österreich als auch Deutschland lassen sich nach der Typologie von Esping-Andersen (1998) als konservativ-korporatistische Wohlfahrtsstaaten einordnen, in denen die Erwerbstätigen in erster Linie über Sozialversicherungsbeiträge gegen die Risiken des Arbeitsmarktes abgesichert sind. Die Regulation von abhängiger Erwerbsarbeit ist in beiden Ländern vergleichsweise stark. Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, wie Alleinselbstständigkeit, Teilzeiterwerbstätigkeit und atypische Beschäftigung, erlauben dabei nur den Erwerb marginaler Leistungsansprüche⁴ und weisen eine vergleichsweise schwache Regulierung von Arbeit durch die Tarifpartner oder Berufsverbände auf. Das Geschlechterregime beider Länder orientiert sich an einer modernisierten

⁴ Im Unterschied zu Deutschland unterliegen in Österreich seit 1998 alle Selbstständigen ab einer bestimmten Einkommensgrenze, seit 2001 auch alle freien KünstlerInnen der Versicherungspflicht. Die versicherten Risiken umfassen Alter, Krankheit und Unfall. Zugleich erhalten in Österreich ehemals selbstständige RentnerInnen weitaus häufiger als ehemalige Angestellte eine staatlich finanzierte, bedarfsabhängige Zulage zur Rente, die das Existenzminimum sichern soll, da das auf der Basis eigener Beiträge erreichte Rentenniveau nicht ausreicht (Betzelt 2002: 28ff.)

Variante des männlichen Ernährermodells, in dem Frauen die Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung zugewiesen wird, die individuell mit der Erwerbsarbeit vereinbart werden müssen, während der männliche Familienernährer von reproduktiven Tätigkeiten freigestellt wird (für Österreich vgl. Dackweiler 2003; für Deutschland Dingeldey 2002).

Zwar handelt es sich bei Alleinselbstständigkeit in den Medien- und Kulturberufen und bei Pflegetätigkeiten, die überwiegend in abhängiger Beschäftigung ausgeübt werden, um unterschiedliche Erwerbsformen. Die untersuchten Tätigkeitsfelder sind allerdings in beiden Ländern an den Rändern des Normalarbeitsverhältnisses angesiedelt. Freelancer in der Medien- und Computerbranche werden von Jurczyk und Voß (2000: 167) als exemplarisches Beispiel für den neu entstehenden Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers angesehen. Die Arbeitskraftunternehmer-These (Voß 1998, Pongratz/Voß 2003) geht davon aus, dass die Entgrenzung von Arbeit ein neues Phänomen ist: Beim Arbeitskraftunternehmer kommt es im Vergleich mit dem bisher dominanten Typus des verberuflichten Arbeitnehmers in Folge veränderter betrieblicher Strategien zu einer verstärkten Nutzung der subjektiven Potenziale der Arbeitenden in Form erhöhter Anforderungen an Selbstkontrolle, Selbstorganisation und Selbststrationalisierung, was für die Autoren die Gefahr einer Indienstnahme des gesamten privaten Lebenszusammenhangs für die Erwerbsarbeit impliziert.

Mobile Pflege als ein typischer Frauenberuf wird in der aktuellen Entgrenzungsdebatte im Allgemeinen nicht als Beispiel genannt, obwohl die Tätigkeit zentrale Merkmale von Entgrenzung aufweist. Die mobile Pflege ist arbeitspolitisch schwach reguliert. Die Tätigkeit weist hohe Anteile von atypischer Beschäftigung und Außendiensttätigkeit auf und ist mit hohen Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten verbunden. Entgrenzung im Sinne der betrieblichen Nutzung der subjektiven Potenziale der Arbeitenden ist in diesem Tätigkeitsfeld kein neues Phänomen. Dies wurde aber bislang theoretisch wenig reflektiert. Zu den Pflegeberufen gibt es jedoch einen Diskurs über Emotionsarbeit bei personenbezogenen Dienstleistungen (Hochschild 1990), der Parallelen zur Subjektivierungsdebatte (Baethge 1991; Voß 1998) aufweist und somit Anknüpfungspunkte zur Entgrenzungsdebatte bietet.

Auch wenn genaue Daten über die Beschäftigtenzahlen und den zukünftigen Arbeitskräftebedarf in den beiden untersuchten Tätigkeitsfeldern nicht vorliegen, deuten Prognosen darauf hin, dass es sich um expandierende Dienstleistungsarbeitsmärkte handelt, deren quantitative Bedeutung weiter zunehmen wird. Für die mobile Pflege wird aufgrund der Alterung der Bevölkerung sowie der abnehmenden Bereitschaft zur privaten Übernahme von Pflegeleistungen von einem steigenden Bedarf und einer anhaltend hohen Arbeitskräftenachfrage ausgegangen. In den Kultur- und Medienberufen sind Daten zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen sowie zum Anteil von Freelancern in den Einzelberufen aufgrund des hohen Aggregationsniveaus der amtlichen Statistik schwer zu ermitteln. Insgesamt lässt sich in den letzten Jahren in den Berufsfeldern Journalismus, Design und Softwareentwicklung ein deutlicher Beschäftigungsanstieg konstatieren. Es ist zu erwarten, dass dieser Trend angesichts der Expansion der produktionsorientierten Dienstleistungen sowie von Dienstleistungen im Be-

reich Gesundheit, Unterricht und Kultur auch zukünftig anhalten wird (Gottschall/Schnell 2000).

Abgesehen von diesen Gemeinsamkeiten handelt sich bei der mobilen Pflege und bei wissensbasierten Dienstleistungen in der Kultur- und Medienindustrie um Tätigkeitsfelder mit unterschiedlichen Charakteristika, in denen sich vermutlich unterschiedliche Entgrenzungsphänomene und unterschiedliche Strategien der Beschäftigten kontrastierend untersuchen lassen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Charakteristika der untersuchten Tätigkeitsfelder

Vergleichsdimension	mobile Pflege	Kultur- und Medienberufe
Markt	gesetzlich regulierter Markt (Pflegegeld) überw. Non-Profit-Organisationen Kostendruck durch Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor wird an die Beschäftigten weitergegeben Arbeitskräftemangel	globalisierter, dynamischer Produktmarkt überw. private Unternehmen Kostendruck durch hohe Konkurrenz und Innovationsgeschwindigkeit; Freelancer als Flexibilitätsreserve z.T. Überangebot von Arbeitskräften (Journalismus, Design)
Regulation von Arbeit	seit 2004 Kollektivvertrag mit schwacher regulierender Wirkung Ausbildungs-/Tätigkeitsinhalte und Pflegestandards gesetzlich reguliert Selbstständigkeit nur für Diplomierte möglich	Vielzahl von Berufsverbänden mit schwacher regulierender Wirkung keine geschützten Berufe, Fehlen anerkannter Zertifikate und definierter Aufstiegswege keine Zugangsbeschränkung für Selbstständigkeit
Beschäftigungsstruktur	geringe bis mittlere Qualifikation hoher Frauenanteil überw. abh. Beschäftigung, häufig Teilzeit; daneben atypische Beschäftigung, Selbstständigkeit, Schwarzarbeit	Hochqualifizierte gemischtgeschlechtlich Journalismus, Design: Tradition von Freiberuflichkeit; Softwareentwicklung: Dominanz abhängiger Beschäftigung

Zunächst unterscheiden sich die beiden Tätigkeitsfelder durch die Charakteristika der jeweiligen *Märkte*. Durch die Einführung des steuerfinanzierten Pflegegeldes⁵ im Jahr 1993 entstand ein neuer, gesetzlich regulierter Markt für personenbezogene Dienstleistungen. Dabei wird dem Ausbau der ambulanten Versorgung klare Priorität gegenüber stationären Einrichtungen gegeben. Ambulante Versorgung wird in Österreich etwa zu 90% von Non-Profit-Organisationen erbracht. Die Pflegesätze, an die sich alle Anbieter⁶ halten müssen, sind durch die AuftraggeberInnen (Bundesländer) festgelegt. Ein zunehmender Kostendruck ent-

⁵ 1993 wurde in Österreich die Pflegesicherung umfassend neu geregelt. Dabei wurde ein System eingeführt, das ein siebenstufiges, nicht an Einkommen oder Versicherung, sondern nur am Pflegebedarf orientiertes Pflegegeld mit einem flächendeckenden Ausbau stationärer und mobiler Versorgungseinrichtungen verbindet.

⁶ Aufträge erhalten nur Vereine, die bestimmten Anforderungen genügen und mit der Landesregierung einen Vertrag, der auch eine Kontingentierung enthält, abgeschlossen haben.

steht gegenwärtig durch Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand. Die Anbieterorganisationen reagieren darauf mit Bestrebungen zur Rationalisierung und Effektivierung des Pflegeeinsatzes, u.a. durch die Reduzierung indirekter Arbeitszeiten.

Eine zweite Strategie von Pflegeorganisationen ist es, unterschiedlich qualifiziertes Pflegepersonal (von Diplomierten Pflegekräften bis zu HeimhelferInnen) zu unterschiedlichen Bedingungen aufzunehmen.⁷ In Österreich wurde diese Strategie durch die Etablierung einer neuen Berufsgruppe, den Pflegehilfskräften, deren Qualifikationen zwischen diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen und HeimhelferInnen liegt, in größerem Ausmaß ermöglicht. Die Entwicklung im Berufsfeld geht damit in Richtung einer Hierarchisierung der Pfl egetätigkeiten. Zugleich gibt es auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage nach erfahrenen Pflegekräften, denen neben der ambulanten Pflege auch Beschäftigungsmöglichkeiten in der stationären Pflege offen stehen (Krenn/Papouschek 2005).

In der Kultur- und Medienindustrie sind die Produktmärkte dagegen globalisiert und sehr dynamisch. Private Unternehmen dominieren, lediglich bei den öffentlich-rechtlichen Hörfunk- und Fernsehsendern ist die öffentliche Hand beteiligt. Kostendruck entsteht hier durch die intensive Konkurrenz sowie durch die hohe Innovationsgeschwindigkeit in der Branche. Die Unternehmen reagieren auf diese Rahmenbedingungen mit einer Differenzierung in Kern- und Randbelegschaften. Freelancer werden dabei als Flexibilitätsreserve genutzt. Damit knüpfen die Unternehmen in den klassischen Kulturberufen Journalismus und Design, in denen Freiberuflichkeit in Deutschland eine lange Tradition hat,⁸ an bestehende Erwerbsmuster an. Zugleich kam es aber in den letzten Jahren auf beiden Arbeitsmärkten zu einem Rückgang von abhängiger Beschäftigung, der auch durch die Entstehung zusätzlicher Tätigkeitsfelder in den neuen Medien nicht kompensiert werden konnte (Löffelholz u.a. 2003; Wixforth 2004). Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation bietet eine freiberufliche Tätigkeit heute für viele JournalistInnen und DesignerInnen die einzige Möglichkeit, neu in den Beruf einzusteigen oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dagegen stellte der Anstieg der Beschäftigten in den Computerberufen, zu denen auch Software-EntwicklerInnen zählen, kein Problem dar, da bis zur 2001 einsetzenden Krise in der Branche Arbeitskräfteknappheit herrschte. Nach Einschätzung von ExpertInnen bietet eine Alleinselbstständigkeit in diesem Berufsfeld für erfahrene Beschäftigte mit gefragten Spezialisierungen nach wie vor die Chance auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit, mit der sich ein deutlich höheres Einkommen erzielen lässt als mit einer abhängigen Beschäftigung.

Beide Tätigkeitsfelder unterscheiden sich weiterhin bezüglich der *Regulation von Arbeit*. Für die abhängig beschäftigten Pflegekräfte ist in Österreich 2004 der „Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen der Gesundheits- und Sozialberufe“ in Kraft getreten, der die Gehälter in den Pflegeberufen vereinheitlicht. Die regulierende Wirkung des Kollektivvertrags ist

⁷ Beispielsweise hat die arbeitsrechtliche Unterscheidung in Angestellte (Diplomierte Kräfte) und ArbeiterInnen (Heimhilfen) wesentliche Auswirkungen auf Arbeitszeitregelungen und Einkommenssicherheit.

⁸ In der DDR waren JournalistInnen überwiegend als abhängig Beschäftigte im staatlichen Mediensektor beschäftigt, während DesignerInnen als KünstlerInnen galten und freiberuflich arbeiten konnten.

allerdings schwach. Dies liegt zum einen an den von den Tarifparteien ausgehandelten langen Übergangsregelungen. Zum anderen verweigert eine Reihe von Pflegeorganisationen die Anerkennung des Vertrags, da er einen Wechsel der Heimhelferinnen ins Angestelltenverhältnis vorsieht, was ihren flexiblen Einsatz einschränkt (Krenn/Papouschek 2005). Zugleich sind Ausbildungs- und Tätigkeitsinhalte sowie die Zugangsberechtigung zu den Pflegeberufen gesetzlich reguliert. Die Ausbildung für die diplomierten Kräfte sowie der Pflegehilfen ist im österreichischen Gesundheits- und Krankenpflegegesetz geregelt, während die Ausbildungsrichtlinien und damit verbundene Befugnisse (Berufsausübungsrechte) für die Heimhilfen in Landesgesetzen festgeschrieben sind. Selbstständigkeit – ob echte Selbstständigkeit oder neue Selbstständigkeit in Form eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages – ist aufgrund der gesetzlichen Regelungen nur für die diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen möglich (Krenn/Papouschek 2005). Die Einkommen in der mobilen Pflege differieren zwischen den einzelnen Berufsgruppen, sind aber insgesamt eher niedrig und liegen unter dem Einkommensniveau der stationären Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Die schwache Regulation von Arbeit für Freelancer in der Kultur- und Medienindustrie hat andere Ursachen als in der mobilen Pflege. Alleinselbstständigkeit in den neuen Medien zeichnet sich in Deutschland durch eine hybride Regulationsform aus, die bestimmte Elemente der Regulation von Arbeit für abhängig Beschäftigte mit Regulationsformen verbindet, wie sie von den klassischen Professionen (ÄrztInnen, RechtsanwältInnen) bekannt sind (Gottschall 2002; Betzelt/Gottschall 2004). Die Folge ist eine Individualisierung von Marktrisiken bei einer gleichzeitig schwachen Marktposition. Während sich durchaus Versuche einer kollektiven Regulierung von Arbeit durch Berufsverbände beobachten lassen, fehlt diesen Berufen eine Monopolstellung oder ein geschützter Markt, wie er für die klassischen Professionen charakteristisch ist (Lane u.a. 2000: 236). In den Berufsfeldern Journalismus und Design gibt es wenige große Berufsverbände, die innovative Strategien zur Vertretung der Interessen von Freelancern entwickelt haben (Betzelt/Gottschall 2004). Dagegen ist die Verbändelandschaft im IT-Bereich stärker zersplittert. Für alle drei untersuchten Berufsfelder lässt sich jedoch konstatieren, dass der Einfluss der Verbände auf die verbindliche Setzung von Preis- und Qualitätsstandards schwach ist.⁹ Gottschall und Kroos (2003: 16) bezeichnen die dominante Form der Regulation von Arbeit in diesem Feld daher als „informal governance“. Die schwache Regulierung von Arbeit führt in Kombination mit dem Überangebot von Arbeitskräften in den Berufsfeldern Journalismus und Design zu einem Einkommensspektrum, das von einem breiten Feld unterer und mittlerer Einkommen bis zu einer kleinen Elite mit Spitzeneinkommen reicht (Betzelt/Gottschall 2004). Dagegen können Software-Freelancer vor dem Hintergrund einer höheren Nachfrage am Arbeitsmarkt deutlich höhere Einkommen erzielen (Henninger 2005).

⁹ Zur sozialen Absicherung von Alleinselbstständigen in den Kultur- und Medienberufen sowie zu den Strategien der Berufsverbände vgl. Betzelt/Gottschall 2004 und Henninger/Gottschall 2004.

Unterschiede zwischen beiden Tätigkeitsfeldern lassen sich schließlich auch in der *Beschäftigungsstruktur* konstatieren. Mobile Pflege ist ein gemischt qualifizierter Beschäftigungssektor, der mit den diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen ein Beschäftigungssegment mit mittleren Qualifikationsniveau ebenso umfasst wie die gering qualifizierten Tätigkeiten der Pflegehilfskräfte und „Heimhilfen“. Der Zugang zu einer akademischen Ausbildung bleibt Pflegekräften in Österreich verwehrt. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist mit über 90% sehr hoch. Die Pflegeberufe gelten damit als typische Frauenberufe. In der mobilen Pflege dominiert abhängige Beschäftigung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, die häufig in Teilzeit ausgeübt wird. Die Anzahl der Selbstständigen ist zwar im Steigen begriffen, sie stellen jedoch nach wie vor Ausnahmen dar. Daneben ist eine Zunahme von atypisch beschäftigtem Pflegepersonal zu beobachten, das über Leiharbeitsfirmen (Pflegepools) vermittelt wird. Neben dem offiziellen Arbeitsmarkt gibt es zudem in der mobilen Pflege Schwarzarbeit in nicht unerheblichem Ausmaß (Streissler 2003).

Im Gegensatz zur mobilen Pflege handelt es sich bei den in der deutschen Studie untersuchten Berufsfeldern Journalismus, Design und Softwareentwicklung um hoch qualifizierte Tätigkeiten, bei denen sich ein Trend zur Akademisierung beobachten lässt. Die untersuchten Berufe sind gemischtgeschlechtlich besetzt. Der Frauenanteil an den abhängig Beschäftigten beträgt im Design etwa 50%, im Journalismus etwa 40%; einen mit rund 20% vergleichsweise niedrigen Frauenanteil weist dagegen der IT-Bereich auf.¹⁰ Repräsentative Daten zu Frauenanteilen bei Selbstständigen liegen nur für JournalistInnen vor und wurden für Ende der 1990er Jahre mit 35,4% angegeben (Grass 1998). Die Berufsbezeichnungen bei den Kultur- und Medienberufen sind nicht geschützt, und die Barrieren für einen Markteintritt als Freelancer sind niedrig. Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen in allen drei Berufsfeldern hatte aufgrund von Unterschieden zwischen den professionellen Arbeitsmärkten unterschiedliche Konsequenzen: Im Journalismus und im Design kam es zu einer Verschiebung von abhängiger zu freiberuflicher Beschäftigung. Dostal (2002: 203) beziffert den Anteil von Freelancern in den künstlerischen Berufen (einschließlich Journalismus und Design) für 1998/99 mit 45,4%. Dagegen ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen in den Computerberufen abhängig beschäftigt, der Freelancer-Anteil entspricht hier mit 10,6% etwa dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (ebd.). Empirische Untersuchungen belegen, dass die Arbeitszeiten von Freelancern in der Kultur- und Medienindustrie im Vergleich mit abhängig Beschäftigten länger und unregelmäßiger sind (Rehberg u.a. 2002). Arbeitsintensive Phasen wechseln mit Zeiten erzwungenen Nichtstuns. Die Arbeitszeitmuster in der Branche wurden daher von Pratt (2000) als „bulimic careers“ bezeichnet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bislang in den untersuchten Tätigkeitsfeldern Versuche zur Regulierung der Arbeitsbedingungen über Tarifverträge oder Berufsverbände

¹⁰ 2002 betrug der Frauenanteil nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei den abhängig beschäftigten bildenden KünstlerInnen/GrafikerInnen 51,5%, bei den PublizistInnen 41,2%, bei Datenverarbeitungsfachkräften 20,3% (www.abis.iab.de/bisds/data/seite_821_BO:a.htm, accessed: 18.11.2003). Dostal (2002: 201) beziffert dagegen für Ende der 1990er Jahre den Frauenanteil in den Computerberufen auf lediglich 16,8%.

nur geringen Erfolg zeigten. Ein wesentliches Charakteristikum beider Tätigkeitsfelder ist damit die im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis schwache kollektive Regulierung von Arbeit. Es lässt sich also weder in der mobilen Pflege noch bei Alleinselbstständigen eine *Deregulierung* von Arbeit beobachten, wie dies in der Entgrenzungsdebatte angenommen wird. Allerdings sind in der Pflege im Gegensatz zu den Kultur- und Medienberufen Qualitätsstandards sowie der Zugang zum Arbeitsmarkt gesetzlich geregelt.

Nach wie vor dominiert in der Pflege abhängige Beschäftigung. Die Pflegekräfte können die Unternehmensstrategien der Pflegeorganisationen kaum beeinflussen, die den zunehmenden Kostendruck an die Beschäftigten weitergeben (Krenn/Papouschek 2005). Generell kann für die mobile Pflege davon ausgegangen werden, dass hier hohe Arbeitsbelastungen mit tendenziell schlechten Arbeitsbedingungen gekoppelt sind, so dass die Beschäftigten vermutlich für die Bewältigung der Entgrenzungsfolgen über geringe Dispositionsspielräume verfügen, die sich infolge der organisationsinternen Bestrebungen zur Rationalisierung und Effektivierung der Pflegeeinsätze weiter verengt haben.

Dagegen hat Alleinselbstständigkeit als Erwerbsform in den Kultur- und Medienberufen bereits eine lange Tradition. Probleme für die Erwerbstätigen resultieren hier vor dem Hintergrund verschärfter Marktbedingungen vor allem aus der fehlenden Regulierung von Arbeit in Kombination mit einer teilweise schwachen Marktposition. Zugleich handelt es sich aber im Vergleich zur mobilen Pflege um ein privilegiertes Arbeitsmarktsegment: Freelancer in den neuen Medien haben eine hohe Qualifikation und verfügen aufgrund ihrer Selbstständigkeit über vergleichsweise hohe Dispositionsspielräume, die vermutlich größere Ressourcen für die Bewältigung von Entgrenzungsfolgen bereitstellen.

3 Vergleichsdimensionen

Die Vergleichsdimensionen, anhand derer wir die Entgrenzungsprozesse in den beiden Tätigkeitsfeldern untersuchen, entwickeln wir in Auseinandersetzung mit der Entgrenzungsdebatte. Ziel ist die Entwicklung eines für die vergleichende Untersuchung geeigneten Analyserasters.

Bei *Entgrenzung* handelt es sich weder um einen präzisen Begriff, noch um ein ausgearbeitetes analytisches Konzept, auch wenn erste Ansätze hierzu bestehen (Kratzer/Sauer 2003). Meist wird der Entgrenzungsbegriff als Sammelbegriff für verschiedene Entwicklungen in der Organisation von Erwerbsarbeit und darüber hinaus verwendet. So verstehen Gottschall und Voß (2003b: 18) Entgrenzung als „leitende Tendenz der derzeitigen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse insgesamt ..., die potenziell alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit und Erwerb betrifft.“ Ausgangspunkt der Diagnose einer Entgrenzung sind industriegesellschaftlich etablierte Normvorstellungen und Standards der Nutzung von Arbeitskraft, die nunmehr in ihrer Geltung geschwächt werden. Die Referenzfolie für die Konstatierung von Wandel ist dabei der Idealtypus des männlichen Normalarbeitsverhältnisses in industriellen Großbetrieben. Aufgrund der Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses für die Re-

gulation von Arbeit in Deutschland ebenso wie in Österreich erscheint dies durchaus als gerechtfertigt. So kam es nach Bartelheimer (2003) in Deutschland historisch zu einer „Normierung und sozialstaatlichen Flankierung“ von Lohnarbeit, in deren Verlauf das Normalarbeitsverhältnis zum normativen Leitbild von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wurde. Doch wird in der Debatte leicht vernachlässigt, dass dieser Idealtypus keineswegs immer der Realität entsprach und auch in der Vergangenheit eine Vielfalt von Arbeitsformen existierte.

Bei der Analyse von Entgrenzungsprozessen konzentrieren sich Arbeits- und IndustriesozioLogInnen in der Regel auf den Wandel der betrieblichen Organisation von Erwerbsarbeit (Kratzer/Sauer 2003; Wolf/Mayer-Ahuja 2002). So verstehen einige Autoren Entgrenzung als Ergebnis eines betrieblichen Rationalisierungsprozess mit dem Ziel eines erweiterten Zugriffs auf die Subjektivität, die lebensweltlichen Ressourcen sowie die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten (Kratzer/Sauer 2003; Voß 1998). Weiterhin werden Entgrenzungstendenzen in der Sozialorganisation von Arbeit durch betriebsinterne Umstrukturierungen und die Ausdünnung betrieblicher Steuerungsvorgaben ausgemacht (Voß 1998; Gottschall/Voß 2003b; Eichmann u.a. 2004). Daneben wird eine Entgrenzung der Betriebsorganisation im Sinne der Auflösung der Unternehmensgrenzen gegenüber dem Markt sowie die Entstehung neuer Betriebstypen und Organisationsformen als Analysedimension benannt (Eichmann u.a. 2004; Kratzer/Sauer 2003).

Veränderte betriebliche Rationalisierungsstrategien sind zweifellos ein wichtiger Antriebsfaktor für die Entgrenzung von Arbeit. Die Konzentration auf den Betrieb erweist sich jedoch für die hier untersuchten Tätigkeitsfelder als Sackgasse: Da für Beschäftigte in der mobilen Pflege sowie für Alleinselbstständige in der Medien- und Kulturindustrie Betriebsförmigkeit im Sinne klassischer Industriearbeit nie ein zentrales Merkmal von Erwerbsarbeit war, sind beide Tätigkeitsfelder quasi per definitionem entgrenzt. Um Entgrenzungsphänomene ebenso wie gegenläufige Tendenzen empirisch untersuchen zu können, haben wir uns mit der Vergleichsdimension *Kooperationsbeziehungen* für eine Analysedimension entschieden, die nicht von vornherein auf eine betriebsförmige Arbeitsorganisation abstellt. Damit lässt sich über unterschiedliche Erwerbsformen hinweg empirisch vergleichend untersuchen, in welchem sozialen Zusammenhang die Arbeitskraft verausgabt wird und welche konkreten Zuständigkeiten bzw. Verantwortungsbereiche die Erwerbstätigen haben. Ebenso geraten damit eigene Gestaltungsoptionen der Erwerbstätigen in den Blick. Auch die These einer Grenzverschiebung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben durch die Nutzung privater Sozialkontakte für die Erwerbsarbeit, wie sie für Alleinselbstständige in Form einer Instrumentalisierung von Familienangehörigen im Sinne einer Ko-Produktion (Matuschek 2003) oder einer generellen Vermarktlichung sozialer Beziehungen (Manske 2003) vermutet werden, kann so empirisch überprüft werden.

Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass sich Entgrenzung als eine zeitliche Entgrenzung von Beschäftigungsverhältnissen in Form der Flexibilisierung der Lage und Dauer der Arbeitszeit sowie als räumliche Entgrenzung in Form von wechselnden Arbeitsorten und zunehmenden Mobilitätsanforderungen fassen lässt (vgl. u.a. Voß 1998). Auch die Arbeit zu Hause im Rahmen von Teleheimarbeit (Kleemann 2005) oder im Rahmen einer selbst-

ständigen Tätigkeit kann im Vergleich zur betriebsförmigen Organisation von Arbeit im Normalarbeitsverhältnis als entgrenzt aufgefasst werden. Mit Entgrenzungssphänomenen in den Dimensionen *Arbeitszeit* und *Arbeitsort* sind Veränderungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben verbunden: Wenn ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ räumlich und zeitlich nicht mehr eindeutig abgegrenzt sind, müssen die Individuen selbst eine neue Balance herstellen, bei der neben der Erwerbsarbeit auch Haus- und Sorgearbeit und Freizeit ihren Platz finden (Voß 1998; Jurczyk/Voß 2001; Gottschall/Voß 2003). Hiermit stellt sich die Frage, ob im Zuge der Veränderungen von Erwerbsarbeit auch etablierte Geschlechternormen zur Disposition stehen, die die Zuständigkeiten von Männern und Frauen für Erwerbs- und Familienarbeit festlegen. Damit eröffnen sich möglicherweise Chancen für einen Wandel von Geschlechterverhältnissen. Ob es den Beschäftigten gelingt, die mit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung verbundenen Gestaltungsoptionen zu nutzen oder ob sie unter dem Druck von Marktzwängen zu „Arbeitsmonaden“ (Jurczyk/Voß 2001: 155) werden, hängt allerdings vermutlich von der Planbarkeit des Arbeitseinsatzes ab.

Entgrenzung von Erwerbsarbeit wird auch als Subjektivierung von Arbeit diskutiert. Voß (1998) macht in seinem Arbeitskraftunternehmer-Konzept das Argument stark, dass neue betriebliche Rationalisierungsstrategien verstärkt auf die Nutzung der Fähigkeit der Arbeitskräfte zur Eigenmotivierung und selbstständigen Sinnsetzung abzielen und dass Entgrenzung damit auch in den Dimensionen Sinn bzw. Motivation zu beobachten sei. Kratzer/Sauer (2003) und Eichmann u.a. (2004) vermuten eine Veränderung des Verhältnisses zwischen „Arbeitskraft“ und „Person“ in Form einer betrieblichen Nutzung der „ganzen Person“ der Arbeitskraft mit ihren körperlichen, kognitiven, psychischen und emotionalen Potenzialen. In dieser von der betrieblichen Perspektive angeleiteten Sicht auf Entgrenzung bleibt unberücksichtigt, dass sich Entgrenzungstendenzen in der Sinndimension auch aus gewandelten Ansprüchen der Erwerbstätigen im Sinne einer normativen Subjektivierung von Arbeit (Baethge 1991) ergeben. In Anlehnung an die Subjektivierungsdebatte verwenden wir zur vergleichenden Untersuchung der im Arbeitsprozess jeweils geforderten oder von den Beschäftigten gewünschten Subjektivität das Begriffspaar *Arbeitskraft/Subjekt* als Analysedimension. Hier ist empirisch zu klären, ob die vermuteten Ansprüche auf Selbstverwirklichung zu einem erweiterten marktseitigen Zugriff auf die Subjekte führen, wie es im Arbeitskraftunternehmerkonzept vermutet wird, oder ob sich für die Subjekte daraus auch Chancen ergeben.

Die im nachfolgenden Analyseraster dargestellten Vergleichsdimensionen erlauben es, neben veränderten betrieblichen Strategien auch individuelle und kollektive, auf Kooperation und Solidarität ausgerichtete Strategien der Erwerbstätigen in den Blick zu nehmen, die zu einer Entgrenzung bzw. zur möglichen Be-Grenzung von Erwerbsarbeit beitragen.

Analyseraster für den Vergleich der Tätigkeitsfelder¹¹

Dimension von Entgrenzung	Formen der Nutzung der Arbeitskraft
Kooperationsbeziehungen	In welchem sozialen Zusammenhang? Mit welcher Zuständigkeit und Verantwortung?
Arbeitszeit	Wann? Wie lange? Wann nicht? Wie planbar?
Arbeitsort	Wo? Wo nicht? In welchen (räumlich verteilten) Kooperationen?
Arbeitskraft/Subjekt	Welche „Anteile“ der Arbeitskraft werden im Arbeitsprozess gefordert? Welche subjektiven Ansprüche formulieren die Beschäftigten an ihre Arbeit?

Diese Analysedimensionen sind nicht neu. Es handelt sich vielmehr um gängige Dimensionen der Arbeits- und Industriesoziologie. Innovativ ist allerdings ihre Anwendung auf bislang wenig untersuchte Tätigkeitsfelder und Erwerbsformen und ihre Erweiterung über den unmittelbaren betrieblichen Kontext hinaus, wobei auch der Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Privatleben in den Blick genommen wird.

3 Mobile Pflege und Medien-/Kulturindustrie: Empirische Befunde

Im Folgenden werden entlang des im vorausgegangenen Abschnitt entwickelten Analyserasters die empirischen Befunde aus der Studie über mobile Pflege den Ergebnissen über Freelancer in den Neuen Medien gegenübergestellt.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen mobilen Pflegekräften und Alleinselbstständigen in den Medien- und Kulturberufen liegt darin, dass *mobile Pflege* betriebsförmig organisiert ist. Die Beschäftigten sind weisungsgebunden und in betriebliche Hierarchien eingebettet. Das dominante Organisationskonzept im Pflegebereich sind Non-Profit-Organisationen, deren Leistungsspektrum sowohl Hauskrankenpflege als auch Heimhilfe-Einsätze beinhaltet. Die mobile Pflegearbeit ist bei allen Pflegeanbietern nach Betreuungsgebieten aufgeteilt, für die ein Team aus diplomierten Pflegekräften, Pflegehilfskräften und Heimhilfen zuständig ist. Die Einteilung der Arbeitseinsätze erfolgt zentral und auf Grundlage einer von den diplomierten Kräften erstellten Pflegeplanung. Insofern konzentriert sich die Kooperation der Pflegekräfte auf dieses Team. Konkurrenz zu anderen Teams besteht aufgrund der Gebietszuständigkeit nicht, allerdings auch kaum Kontakt und Kommunikation. Die Anbindung der Pflegekräfte an die Gesamtorganisation erfolgt über die jeweiligen Vorgesetzten.

¹¹ Bei dem hier vorgestellten Analyseraster handelt es sich um eine modifizierte Variante der von Eichmann u.a. (2004) zusammengetragenen Entgrenzungsphänomene, die an die spezifischen Bedingungen in den untersuchten Tätigkeitsfeldern angepasst wurden.

Kooperationsbeziehungen

Vergleichsdimension	Mobile Pflege	Freelancer in Medien-/Kulturberufen
Kooperationsbeziehungen	<p>Organisation als Puffer gegenüber Kundenwünschen</p> <p>Leistungsspektrum, Aufgaben, Zuständigkeiten gesetzlich geregelt</p> <p>Vorgesetztenkontrolle v.a. als Kontrolle der Arbeitszeit</p> <p>indirekte Qualitätskontrolle durch KollegInnen und KlientInnen</p> <p>Team als Ort des Kontakts mit KollegInnen – Minimierung indirekter Arbeitszeiten erschwert Kontakt</p>	<p>Kundenbeziehungen müssen aktiv hergestellt werden</p> <p>Aushandlungsprozess mit Kunden</p> <p>Kontrolle der Arbeitszeit nur bei Softwareentwicklern</p> <p>Selbstbindung an professionelle Standards, indirekte Kontrolle durch KollegInnen</p> <p>Kontakt zu KollegInnen muss aktiv hergestellt werden</p>

Die Orientierung auf das Team besitzt für die Pflegekräfte einen hohen Stellenwert, da sie den Einzelungscharakter der Arbeit im Außendienst durchbricht und seine negativen Effekte durch gegenseitige Unterstützung kompensiert. Allerdings werden durch die Rationalisierungsbestrebungen der Organisationen, die auf eine Reduzierung indirekter Arbeitszeiten abzielen, diese gemeinsame Teambesprechungszeiten ausgedünnt. Der Kontakt zu KollegInnen wird somit erschwert.

Ein zweiter wesentlicher Unterschied zwischen den Tätigkeitsfeldern ist, dass der Markt für die von den Pflegeorganisationen angebotenen Dienstleistungen von der öffentlichen Hand weitgehend reguliert ist. Pflegestufen, Sätze und die zeitliche Fixierung von Pflegetätigkeiten schnüren ein enges Regelkorsett, das wenig Spielraum für marktförmige Prozesse bietet. Pflegeorganisationen agieren im Spannungsfeld von AuftraggeberInnen-, KundInnen und Organisationsinteressen. Die Beziehungen zu den KundInnen weisen in der mobilen Pflege einen besonderen Charakter auf. Erstens sind viele KundInnen nur begrenzt in der Lage, in ihre Rolle als „KönigInnen“ zu schlüpfen: Nicht alle KlientInnen können sich die Dienstleistung leisten, die meisten bedürfen öffentlicher Zuschüsse. Zudem handelt es sich in vielen Fällen um „KundInnen“ mit geringen Machtpotentialen (alte, kranke Menschen), die häufig stärker von den Pflegekräften (also den DienstleisterInnen) abhängig sind als umgekehrt. Daher hängt es auch vom Alter und dem Gesundheitszustand der KlientInnen ab (bzw. vom Grad des Engagements der Angehörigen), ob diese ihre Ansprüche als KundInnen überhaupt adäquat formulieren und entsprechend durchsetzen können.

Zweitens können KundInnen gegenüber der einzelnen Pflegekraft keinen direkten Einfluss auf Art, Lage und Dauer der Dienstleistung geltend machen. Wünsche nach Einsatzzeiten müssen in der Zentrale deponiert werden, wo dann nach Maßgabe der Koordinationsnotwendigkeiten im Zusammenhang mit der Organisierung des Gesamtablaufs darüber entschieden wird. Lage und Dauer der Einsatzzeiten richten sich nach den Versorgungs- bzw. Pflegenotwendigkeiten der jeweiligen KlientInnen (etwa Versorgung am Morgen bzw. zu Mittag oder abends). Auch die Dauer des Einsatzes wird über die Zentrale festgelegt. Das heißt, die KundInnen treten nicht direkt mit den Pflegekräften in einen Aushandlungsprozess, sondern hier ist die Organisation als Puffer dazwischen geschaltet.

Die KundInnen haben jedoch großen Einfluss auf die Arbeitsweisen der Pflegekräfte. Ohne oder gegen den Willen der KlientInnen, so das Berufsverständnis der Pflegekräfte, kann nicht fachgerecht gepflegt werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Pflege ein interaktiver Prozess ist, der eine soziale Abstimmung zwischen den KlientInnen und Pflegekräften erfordert. Trotz der zeitlichen und inhaltlichen Rahmenvorgaben muss die konkrete Tätigkeit auf die besonderen Bedürfnisse der KlientInnen, auf spezielle Situationen und Ereignisse abgestimmt werden. Während im Krankenhaus die Arbeitsabläufe viel detaillierter geregelt sind, gehören Improvisation, selbstständige Entscheidungen und Eigeninitiative zu den Charakteristika der mobilen Pflege. Daraus leitet sich für die Pflegekräfte auch ein bestimmter Gestaltungsspielraum in der Arbeitsdurchführung ab. Zwar bieten sich den diplomierten Pflegekräften die größten Gestaltungsräume. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass alle drei Berufsgruppen über Handlungsspielräume verfügen. Das drückt sich etwa bei den HeimhelferInnen darin aus, dass vorgesehene Haushaltsarbeiten aufgrund der aktuellen persönlichen Situation des/der Klienten/in zurückgestellt werden und in einem Gespräch auf deren Bedürfnisse eingegangen wird.¹²

Allerdings verengen sich diese Spielräume. Mit zunehmenden bürokratischen Kontrollformen und tayloristischen Ansätzen (Standardisierung von Leistungen in Verbindung mit zeitökonomischer Rationalisierung) wird seitens der Pflegeorganisationen versucht, dem steigenden Kostendruck, der von einer Begrenzung der Sätze durch die öffentlichen AuftraggeberInnen ausgeht, zu begegnen. Das bezieht sich zum einen auf die Beseitigung bestehender Kontrolllücken zur effektiveren Steuerung des Arbeitshandelns und zum anderen auf die Minimierung indirekter Arbeitszeiten.

Kontrolle bedeutet in der mobilen Pflege vor allem bürokratische Kontrolle. Eine Form bürokratischer Kontrolle sind Selbstdokumentationen (Betreuungsplan, Durchführungsplan, Einsatznachweise). Die Vorgesetztenkontrolle ist auf eine ex-post-Kontrolle der Selbstaufzeichnungen und Stichproben im Rahmen der Pflegevisiten beschränkt. Eine wichtige Kontrollinstanz sind die KlientInnen selbst und deren Zufriedenheit mit der Dienstleistung sowie die Angehörigen. Eine weitere nicht unwesentliche indirekte Kontrollinstanz sind die KollegInnen (nachfolgende Betreuerin oder Angehörige einer anderen Pflegeberufsgruppe). Die gegenseitige Verantwortung der Pflegekräfte spielt eine wichtige Rolle, da KlientInnen aufgrund von Krankheit oder allgemeinem Zustand (z.B. Demenz) häufig nicht in der Lage sind, selbst eine Kontrollfunktion auszuüben. Hauptsächlich bezieht sich Kontrolle jedoch auf die Arbeitszeit. Diese wird durch die von den KundInnen zu unterzeichnenden Einsatzbögen und die Kontrolle der Fahrtrouten durch Selbstaufzeichnung realisiert. Eine Gegen-

¹² In Österreich sind für die Pflegeinsätze grobe Tätigkeitsbereiche festgelegt, aber keine genaue zeitliche Abgrenzung oder Messung einzelner Tätigkeiten, so dass die Pflege- und Betreuungskräfte bei der Arbeitsdurchführung in Abstimmung mit den KlientInnen über Spielraum zur Eigengestaltung verfügen. Dies ist ein wichtiger Unterschied zur Organisation der mobilen Pflege in anderen Ländern. So ist etwa in Deutschland die Konkurrenz zwischen den Anbietern durch die Öffnung des Marktes für private (nicht-gemeinnützige) Pflegedienste gestiegen. Gleichzeitig existiert dort ein von den Pflegekassen eingeführtes minutiöses System der Leistungserfassung, das (knappe) Beträge für einzelne Leistungen, wie etwa Blutzuckermessung oder Mundpflege, festlegt und abrechnet.

kontrolle der Selbstaufzeichnungen (Dienstplan, Routenplan) wird durch Vorgesetzte und die Zentrale vorgenommen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zunehmende Kontrolle und eine versuchte Standardisierung von Leistungen in Verbindung mit zeitökonomischer Rationalisierung, Verringerung der Gestaltungsspielräume für die Pflegekräfte und verminderte Kontaktmöglichkeiten zwischen den Pflegekräften durch Minimierung indirekter Arbeitszeiten die Dimension „Kooperationsbeziehungen“ in der Pflege charakterisieren.

Bei *Freelancern in den Kultur- und Medienberufen* ist dagegen die Einbindung in den Markt nicht über eine Organisation vermittelt, und Kooperationsbeziehungen sind nicht durch die betriebliche Hierarchie und Arbeitsteilung vorgegeben. Kooperationsbeziehungen zu KundInnen und freiberuflichen KollegInnen müssen vielmehr aktiv hergestellt und reflexiv gemanagt werden. Die empirischen Ergebnisse der Freelancer-Studie zeigen, dass dies durchaus gelingt und dabei zum Teil langfristige Bindungen entstehen.

Angesichts der Bedeutung von „informal governance“ (Gottschall/Kroos 2003) sowie eines Überangebots von Arbeitskräften in einzelnen Marktsegmenten erweisen sich für die befragten Freelancer persönliche Kontakte, die entweder auf Kooperationserfahrungen in der Vergangenheit oder auf persönlichen Empfehlungen beruhen, als zentral, um neue KundInnen zu akquirieren. Die in einem bestimmten Feld erworbene Reputation, die sich z.B. in der Arbeit für anerkannte AuftraggeberInnen oder in der Verleihung von Preisen manifestiert, kann dazu führen, dass die AuftraggeberInnen selbst den Kontakt zu den Freelancern suchen. Aktive Akquise bei unbekannten KundInnen wird dagegen von den meisten als langwierig und wenig Erfolg versprechend angesehen. Eine Besonderheit in der IT-Branche sind Jobvermittlungsagenturen, die für eine vom Freelancer zu zahlende Provision den Kontakt zu AuftraggeberInnen herstellen und Alleinselbstständige in dieser Branche unabhängiger von persönlichen Kontakten machen.

Für eine Verstetigung der Kooperation und damit die Entstehung engerer Bindungen zwischen AuftragnehmerIn und AuftraggeberIn sind die Qualität der geleisteten Arbeit sowie die Qualität der Kooperationsbeziehung entscheidend. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit erzeugt wechselseitiges Vertrauen und schafft Loyalitäten, die die AkteurInnen auch für zukünftige Projekte aneinander binden. Die meisten Befragten sind regelmäßig für einen engeren oder weiteren Kreis von StammkundInnen tätig. Dies wird als Erleichterung für die Auftragsabwicklung wahrgenommen. Zugleich schaffen enge Bindungen aber auch Abhängigkeiten. Freelancer können versuchen, diese Abhängigkeiten zu reduzieren, indem sie Geschäftsbeziehungen mit verschiedenen AuftraggeberInnen eingehen oder sich auf unterschiedlichen Teilmärkten (z.B. Print- und TV-Journalismus) positionieren. Freelancer dienen allerdings für die Unternehmen als Flexibilitätsreserve und befinden sich damit in einer schwächeren Position. Kommt es aufgrund von Marktveränderungen oder veränderten Unternehmensstrategien zum Abbruch von Kooperationsbeziehungen, können sie darauf durch Schwerpunktverlagerungen und verstärkte Akquise reagieren. Dieser Möglichkeit sind jedoch Grenzen gesetzt, da sich die im Verlauf der Erwerbsbiografie erworbene Qualifikation und Reputation nicht beliebig auf andere Tätigkeitsfelder übertragen lässt. Zudem ist der

Erfolg solcher Strategien von externen Faktoren wie Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abhängig, die sich dem individuellen Einfluss entziehen.

Im Gegensatz zur mobilen Pflege, wo Leistungsspektrum, Aufgaben und Zuständigkeiten gesetzlich geregelt sind und die Dispositionsspielräume der abhängig Beschäftigten sich vor Ort darauf beschränken, wie sie in Absprache mit den KlientInnen eine vorgegebene Aufgabe ausführen, ist Wissensarbeit bei den untersuchten Freelancern durch Ergebnisoffenheit charakterisiert. Die Eigenschaften des zu erstellenden Produktes lassen sich vorab oft nicht en detail festlegen. Dies macht einen Aushandlungsprozess zwischen AuftraggeberIn und AuftragnehmerIn erforderlich, in dessen Verlauf die Freelancer versuchen, Gestaltungsspielräume auszuhandeln und eigene Qualitätsvorstellungen durchzusetzen.

Die Gestaltungsspielräume bei der Auftragsbearbeitung stellen sich in den untersuchten Berufsfeldern unterschiedlich dar. Die befragten JournalistInnen genießen während der Auftragsbearbeitung meist einen hohen Grad an Autonomie. Die Tätigkeit der DesignerInnen und SoftwareentwicklerInnen zeichnet sich dagegen durch einen hohen Beratungsanteil aus, da die KundInnen häufig anfangs nicht genau wissen, was sie wollen und was gestalterisch oder technisch möglich ist. Die AuftraggeberInnen fungieren als Co-ProduzentInnen und können stärkeren Einfluss auf die Auftragsbearbeitung nehmen. Bei den Software-Freelancern ergeben sich zusätzliche Kooperationsanforderungen aus der Einbindung in inhouse-Projektteams der Kundenunternehmen, aus der Unterstützung von AnwenderInnen und aus der Notwendigkeit, auftretende Software-Fehler schnell zu beheben. Diese hohen Kooperationserfordernisse machen ihre Anwesenheit vor Ort bei den KundInnen sachlich erforderlich. Zugleich ist die Arbeit bei den KundInnen auch deren Kontrollbedürfnis über die Arbeitszeit geschuldet: Im Gegensatz zu den beiden anderen Untersuchungsgruppen werden freiberuflich tätige SoftwareentwicklerInnen in der Regel auf Stundenbasis bezahlt, während im Journalismus und im Design-Bereich meist Pauschal- bzw. Festpreise gezahlt werden. Damit trägt der Auftragnehmer bzw. die Auftragnehmerin das Risiko von Fehlkalkulationen, und eine Kontrolle der Arbeitszeit durch die KundInnen erübrigt sich.

In der Medien- und Kulturindustrie gibt es keine den Pflegestandards vergleichbaren, extern festgelegten Qualitätsstandards, an denen die Arbeit von Freelancern gemessen werden kann. Qualitätssicherung erfolgt vielmehr durch Selbstbindung an in der Ausbildung erworbene professionelle Standards, deren Einhaltung mit dem Kunden bzw. der Kundin ausgehandelt werden muss. Kontrolle findet in erster Linie in Form von Ergebniskontrolle durch die KundInnen statt (entspricht das Produkt den vorab getroffenen Vereinbarungen?). Aber auch KollegInnen sind eine wichtige indirekte Kontrollinstanz (Ist das Produkt im Kollegenkreis vorzeigbar?).

Während Software-Freelancer häufig über längere Zeit in inhouse-Projektteams eingebunden sind und die MitarbeiterInnen des Kundenunternehmens als KollegInnen erleben, müssen die meisten Befragten Kontakte zu KollegInnen aktiv herstellen. In Anlehnung an Gold und Fraser (2002) bezeichnen wir Kontakte zu anderen Freien, die nicht auf direkter Kooperation beruhen, als professionelles Netzwerk. Zum Aufbau solcher Netzwerke nutzten Freelancer persönliche Kontakte beruflicher oder privater Natur, Veranstaltungen der Berufsver-

bände, Mailinglisten oder Newsgroups im Internet. Professionelle Netzwerke vermitteln für die befragten Freelancer ein Gemeinschaftsgefühl und bieten Unterstützung durch die Weitergabe von Informationen oder die Vermittlung von Jobangeboten. Sie bieten zudem die Chance, sich Hilfe bei fachlichen oder technischen Problemen oder Feedback zur eigenen Arbeit zu holen. Daneben ermöglichen sie die Kommunikation über Qualitäts- und Preisstandards.

Punktuelle Formen von Kooperation zwischen Freelancern sind die Beschäftigung von anderen Freien als SubunternehmerInnen bei einem zu großem Auftragsvolumen, für Teilaufträge, die spezielle Qualifikationen erfordern, oder bei einem unerwarteten Arbeitsausfall. Kooperationsprojekte, bei denen andere Freie als gleichberechtigte Partner fungieren, sind dagegen selten, da das Honorar in einem solchen Fall geteilt werden muss. Auch die Konkurrenz zwischen Freelancern mit ähnlicher Spezialisierung schränkt solche Kooperationsmöglichkeiten ein.

Eine Möglichkeit zur Verstetigung einer solchen Zusammenarbeit und damit zur Herausbildung engerer Bindungen an KollegInnen ist der Zusammenschluss mit anderen Freelancern in Büro- oder Ateliergemeinschaften. Ein solcher Zusammenschluss ermöglicht soziale Kontakte zu KollegInnen im Arbeitsalltag und wird von einigen Befragten als Hilfe bei der Selbstdisziplinierung empfunden. Die Intensität der Kooperation in solchen Büro- und Ateliergemeinschaften ist unterschiedlich; einige Befragte arbeiten weiterhin auf eigene Rechnung und teilen nur die Kosten für die gemeinsame Nutzung von Büroräumen und Technik. Bei anderen werden Projekte zum Teil gemeinsam im Team bearbeitet, hier ist der Übergang zu firmenähnlichen Strukturen fließend.

Die These einer Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben im Sinne einer durchgängigen Nutzung privater Sozialkontakte für die Marktbehauptung lässt sich für die untersuchten Freelancer nicht bestätigen. Zwar lassen sich etwa bei der Hälfte der Befragten Überschneidungen zwischen beruflichen Kontakten und dem privaten Freundes- oder Bekanntenkreis beobachten. Andere trennen dagegen private und berufliche Kontakte. Hierfür werden vielfältige Gründe benannt: Konflikterfahrungen in der Vergangenheit, das Gefühl, aufgrund der eigenen Spezialisierung wenig Anerkennung bei KollegInnen zu genießen bzw. aufgrund einer herausgehobenen Position eher Neid hervorzurufen, der Wunsch nach einer Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben, oder engere private Kontakte haben sich aus anderen Gründen nicht entwickelt, z.B. aufgrund der räumlichen Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort oder einer zurückgezogenen Lebensweise. Vereinzelt finden sich in den Interviews Hinweise auf die Einbindung von Familienangehörigen für die Erwerbsarbeit im Sinne einer Ko-Produktion (Matuschek 2003). Dieses Entgrenzungsphänomen scheint allerdings keine große Bedeutung zu haben. Vermutlich ist dies auf die hohe Bedeutung von Fachlichkeit bei den untersuchten Berufsgruppen zurückzuführen. Zudem verfügen die befragten Freelancer über die Möglichkeit, über professionelle Netzwerke und Kontakte zu KollegInnen aktiv Kooperationsbeziehungen herzustellen.

Arbeitszeit

Vergleichsdimension	Mobile Pflege	Freelancer in den Medien- und Kulturberufen
Arbeitszeit	<p>Flexibilität durch geteilte Dienste, Auslastungsschwankungen</p> <p>hoher Einfluss auf vereinbarte Arbeitszeit – geringer Einfluss auf Lage/Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit</p> <p>Privatleben wird dem Beruf untergeordnet – Probleme für Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<p>Auslastungsschwankungen durch Auftragslage</p> <p>hohe Dispositionsspielräume über Lage und Dauer der Arbeitszeit</p> <p>individuelle Strategien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entgrenzung - flexibles Ausharieren - Grenzziehung <p>Chancen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>

Hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeit zeigt sich in der *mobilen Pflege* formal ein hohes Ausmaß an Einflussmöglichkeiten für die Pflegekräfte. Sie können in der Regel sehr flexibel Veränderungen im Stundenausmaß des Beschäftigungsverhältnisses vornehmen. Die reale Arbeitszeitsituation ist jedoch durch hohe Flexibilitätsanforderungen und Mehrarbeit verbunden mit geringer Planbarkeit und geringen Gestaltungsspielräumen gekennzeichnet.

Die Rahmenarbeitszeiten in den Pflegeorganisationen dauern von 6.00 bis 21.00 Uhr. Innerhalb dieses Zeitrahmens werden die Pflege- und Betreuungseinsätze geplant und können die Pflegekräfte eingesetzt werden. Dazu kommen noch Wochenenddienste, die in der Regel zweimal im Monat anfallen. Die Arbeitszeiten schwanken in Bezug auf Lage und Dauer stark von Tag zu Tag und von Woche zu Woche. Zusätzlich zu täglichen und wöchentlichen Auslastungsschwankungen variieren die Arbeitszeiten auch nach Saison – so ergibt sich in Ferienzeiten regelmäßig ein deutlicher Pflegemehraufwand, wenn Verwandte ihre Angehörigen an Pflegeorganisationen übergeben bei gleichzeitig reduzierter Personaldecke aufgrund von urlaubsbedingten Ausfällen.

Die Ursachen für die flexiblen Arbeitszeiten liegen zum ersten an den Betreuungserfordernissen der KlientInnen und an kurzfristigen Ausfällen von KlientInnen (zB. wegen Krankenhausaufenthalt) sowie von KollegInnen (Erkrankung). Gleichzeitig werden aber aus Kostengründen die Personaldecken dünn gehalten. Mehr Betreuungsfälle müssen dann mit dem gleichen Personalstand erledigt werden. In drei der untersuchten Pflegeorganisationen kommt es seit Monaten für die Pflegekräfte zu deutlicher Mehrarbeit gegenüber der vereinbarten Arbeitszeit. Die Folge: Die Mehrarbeit kann trotz Auslastungsschwankungen von den Beschäftigten kaum mehr abgebaut werden. Eine diplomierte Kraft berichtet davon, dass sie, wenn sie Wochenenddienst hat, ihre vereinbarte Arbeitszeit meist um 100% überschreitet. Eine Pflegehilfskraft erzählt, dass sie kaum mehr Ruhetage hat. In einem Fallstudienbetrieb werden die Dienstpläne und Dienstplanänderungen mittels Pocket-PC, über den alle Beschäftigten verfügen, mitgeteilt. Dies führt dazu, dass die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit ständig abrufbereit sind und Schwierigkeiten haben, von ihrer Arbeit abzuschalten.

Neben Mehrarbeit und Auslastungsschwankungen sind Pflegekräfte in allen Organisationen mit geteilten Diensten konfrontiert. Dadurch kommt es zu mehr oder weniger großen Unterbrechungen (zwei bis vier Stunden), was zu einer zeitlichen Fragmentierung und Zersplitte-

rung der Arbeitszeiten führt. Das Problem der geteilten Dienste betrifft die Berufsgruppen in unterschiedlicher Weise. Während sich die Diplompflegekräfte ihre Dienste relativ frei einteilen können, da in der medizinischen Hauskrankenpflege wenig tageszeitenabhängige Tätigkeiten auftreten, sind sowohl Pflegehilfskräfte als auch HeimhelferInnen in hohem Ausmaß von geteilten Diensten betroffen.

Die Einflussmöglichkeiten der Pflegekräfte auf die Lage und Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit sind gering. Es können zwar Wünsche geäußert werden, allerdings spielen neben der Personalunterausstattung Kriterien wie kurze Wegzeiten und Verfügbarkeiten von Arbeitskräften eine große Rolle bei der Diensterteilung. Das schränkt die Einflussmöglichkeiten der Arbeitskräfte ein und führt dazu, dass sie sehr flexibel verfügbar sein und kurzfristige Änderungen der Einsatzzeiten bewältigen müssen.

Dieser Druck zur kurzfristigen flexiblen Verfügbarkeit führt gemeinsam mit dem Personal-mangel und der damit verbundenen längerfristigen Mehrarbeit dazu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Erfordernissen oder Bedürfnissen schwierig ist. Die überwiegende Mehrzahl der interviewten Pflegekräfte berichtet, dass sie ihr Privatleben nach den Erfordernissen des Berufs ausrichten müssen. Die geforderte kurzfristige Flexibilität wird als deutliche Belastung für das Privatleben und die Koordinierung von Bekanntschaften oder regelmäßigen Freizeitaktivitäten erlebt. Als besonders problematisch erweist sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Pflegekräfte mit Versorgungspflichten. Am ehesten gelingt sie noch diplomierten Teilzeitkräften, da diese über einen höheren Spielraum bei der Arbeitsplanung verfügen. Aber auch in dieser Gruppe münden Vereinbarkeitsprobleme mitunter in Kündigungen, wie sich in den untersuchten Organisationen zeigt.

Verschärft wird das Vereinbarkeitsproblem dadurch, dass die weiblichen Pflegekräfte nach wie vor die Hauptlast der Versorgungs- und Reproduktionsarbeit tragen. Von den interviewten Pflegekräften wird allerdings immer wieder von Versuchen berichtet, zumindest einzelne Aufgaben bei der Hausarbeit an Partner oder im Haushalt lebende erwachsene Kinder zu delegieren. Diese Versuche sind unterschiedlich erfolgreich. Bei einigen deuten sich geringfügige Verschiebungen an, die sich auch etabliert haben – wie etwa, dass Ehemänner den Wochenendeinkauf erledigen oder sich die erwachsenen Söhne Frühstück und Fertiggerichte selbst zubereiten. Andere berichten von „täglichen Kämpfen“ ohne Aussicht auf auch nur geringe Veränderungen. So erzählt eine Pflegehilfskraft, dass sie immer erst mit einem Weinkampf zusammenbrechen muss, bevor ihr Partner und ihre Tochter einige Haushaltsarbeiten übernehmen.

In den Pflegeorganisationen selbst sind Vereinbarkeitsprobleme kein Thema. Die Anforderungen an den flexiblen Einsatz der Pflegekräfte werden als ein durch die Pflegeerfordernisse begründeter Sachzwang legitimiert. In einer Organisation führt dies letztlich dazu, dass vor allem Personen ohne Kinderbetreuungspflichten – meist Frauen mit erwachsenen Kindern – zu geteilten Diensten und kurzfristigem Einspringen herangezogen werden.

Zeitliche Flexibilität ist nicht nur in der mobilen Pflege, sondern auch bei *Freelancern in den Kultur- und Medienberufen* gefragt: Während einige wenige Befragte eine feste Zahl

von Wochenstunden arbeiten, schwanken die Arbeitszeiten der meisten um einen Mittelwert. Lage und Dauer der Arbeitszeit werden in der Regel nicht vom Auftraggeber vorgegeben. Vielmehr verfügen Freelancer hier über hohe Dispositionsspielräume. Die Arbeitszeitgestaltung wird dabei von Anforderungen bestimmt, die sich aus der Erwerbsarbeit oder aus dem Privatleben ergeben. Für Befragte, die neben ihrer Erwerbstätigkeit Kinder betreuen, orientieren sich die Arbeitszeiten häufig an deren Zeitrhythmen: sie arbeiten bevorzugt dann, wenn die Kinder anderweitig betreut sind. Notfalls dienen Abend- und Nachtstunden als zusätzlicher Zeitpuffer. Auch das Zusammenleben in einer Partnerschaft kann zu einer Begrenzung der Arbeitszeit führen, wenn die PartnerInnen eigene Ansprüche an die zeitliche Verfügbarkeit der Befragten formulieren. Welche Strategien Freelancer im Umgang mit diesen zum Teil widerstreitenden Anforderungen entwickeln, ist stark von ihrer Marktposition und von eigenen Prioritätensetzungen bestimmt.

Eine *Entgrenzung* in zeitlicher Hinsicht, bei der die Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt und Lage und Dauer der Arbeitszeit deutlich vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, lässt sich bei einem knappen Drittel der Befragten beobachten die deutlich erwerbszentriert sind. Dabei handelt es sich um einige wenige Befragte mit schlechter Marktposition, die zur Existenzsicherung auf jeden Auftrag angewiesen sind. Bei dieser marktgesteuerten Form von Entgrenzung werden eingehende Aufträge sofort, teilweise unter großem Zeitdruck, bearbeitet; es folgen Phasen der Auftragslosigkeit, die nicht als Freizeit genossen werden können. Andererseits lassen sich Entgrenzungstendenzen bei InterviewpartnerInnen beobachten, für die eine Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und Freizeit aufgrund ihrer starken Identifikation mit ihrem Beruf an Bedeutung verliert. Sie stellen die Mehrheit in dieser Gruppe. Sofern Befragte mit entgrenzten Arbeitszeiten Kinder haben, sind diese meist über 14 Jahre alt. Lediglich zwei Frauen haben kleinere Kinder, hier ist in erster Linie der Partner für die Kinderbetreuung zuständig; daneben wurden oder werden bezahlte Betreuungsleistungen in Anspruch genommen.

Ebenfalls bei einem knappen Drittel der Interviewten lässt sich eine *klare Grenzziehung* in zeitlicher Hinsicht feststellen. Sie arbeiten regelmäßig zu den gleichen Zeiten; Arbeit und Freizeit sind bei diesen Befragten klar voneinander getrennt. Bei den beiden befragten Müttern, die eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit der Betreuung kleinerer Kinder kombinieren, ist der zeitliche Rahmen des Arbeitstages durch die Betreuungszeiten der Kinder vorstrukturiert. In anderen Fällen wird die Arbeitszeit durch die Einbindung in die Betriebsabläufe der Kundenunternehmen vorstrukturiert. Dies ist häufig bei Software-Freelancern der Fall, deren Arbeitszeiten damit dem Normalarbeitstag entsprechen. Hierunter befanden sich auch eine Mutter und ein Vater – in beiden Fällen wurde die Kinderbetreuung vom Partner bzw. der Partnerin übernommen. Auch bei einer Journalistin ließ sich eine Einbindung in das Schichtsystem einer TV-Nachrichtenredaktion beobachten. Für andere Befragte bieten die ortsüblichen Öffnungszeiten von Kleingewerbetreibenden oder der Normalarbeitstag eine Orientierung für die Gestaltung von Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit.

Bei den übrigen Befragten lässt sich ein *flexibler Umgang* mit der Arbeitszeit beobachten. Anforderungen aus dem Erwerbs- und Familienleben werden dabei mit eigenen Bedürfnis-

sen flexibel austariert. Bei hohem Arbeitsanfall arbeiten sie länger, nehmen dafür aber auch einmal frei, wenn weniger zu tun ist. Auch die Lage der Arbeitszeit wird sowohl von der eigenen Arbeitsfähigkeit als auch von Bedürfnissen und Anforderungen jenseits der Erwerbsarbeit bestimmt, wobei beides oftmals ineinander übergeht. Die Dispositionsmöglichkeit über die Lage der Arbeitszeit wird von einigen Befragten als wesentlich für ihre Motivation beschrieben, wobei manche zugleich kritisch reflektieren, dass sie sich dabei etwas vormachen, da dies zur Ausdehnung der Arbeitszeit sowie zur Arbeitsintensivierung führen kann. In dieser Gruppe finden sich die drei befragten Väter aus dem Sample, die eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit der Betreuung kleinerer Kinder kombinieren. Auch zwei vollzeiterwerbstätige Mütter nutzen die zeitlichen Dispositionsspielräume der Selbstständigkeit zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung.

Zum Teil lassen sich in den Interviews Lernprozesse nachzeichnen, die das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verschieben können: So antizipieren etwa BerufseinsteigerInnen ein intensives zeitliches Engagement in den ersten Jahren, um sich am Markt zu behaupten. Einige Befragte mittleren Alters berichten, dass sie nach einer Phase intensiven beruflichen Engagements ihre Arbeitszeiten nun stärker begrenzen wollen, um ihre Arbeitskraft längerfristig zu erhalten und um ihrem Privatleben mehr Raum zu geben. Auslöser hierfür können beispielsweise Krankheiten oder Erschöpfungszustände sein. Einige wenige männliche Befragte berichteten, dass sie nach Konflikten in der Partnerschaft aufgrund ihrer ausgedehnten Arbeitszeiten ihre Arbeitszeit zukünftig stärker begrenzen wollen. Auch eine tatsächliche oder antizipierte Abnahme der Leistungsfähigkeit im Alter kann zur Begrenzung der Arbeitszeit führen. Die Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Existenzsicherung gewährleistet ist; andernfalls kann es auch im fortgeschrittenen Alter zu einer Ausdehnung der Arbeitszeiten und zur marktgesteuerten Entgrenzung kommen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die zeitlichen Dispositionsspielräume der befragten Freelancer nicht zuletzt aufgrund der selbstständigen Erwerbsform deutlich höher sind als bei den Pflegekräften. Zugleich lässt sich eine Modernisierung partnerschaftlicher Geschlechterarrangements dahingehend beobachten, dass die befragten Väter im Rahmen einer nach wie vor bestehenden arbeitsteiligen Spezialisierung mehr Betreuungsaufgaben übernehmen (Henninger 2004). Beides führt im Vergleich zu den Pflegekräften zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings unterscheidet sich die Bewertung von Geschlechterarrangements durch Männer und Frauen. Die befragten Väter, die eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit der Betreuung ihrer Kinder verbinden, beschreiben dieses Arrangement als positiv, da es sie von der Ernährerrolle entlastet. Die befragten teilzeiterwerbstätigen Mütter erleben dieses Arrangement dagegen als ambivalent: Einerseits sehen sie die mit der Selbstständigkeit verbundene Flexibilität als Erleichterung für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung. Andererseits dient diese Flexibilität ihren abhängig beschäftigten Partnern als Argument, ihnen Haus- und Betreuungsarbeit zuzuweisen, was zu Konflikten in der Partnerschaft führt.

Arbeitsort

Vergleichsdimension	Mobile Pflege	Freelancer in den Medien- und Kulturberufen
Arbeitsort	<p>Vereinzelung durch Außendienst trotz Betriebsförmigkeit</p> <p>Einsatzorte durch Dienstplan vorgegeben</p> <p>flexible Arbeitszeit und betriebliche Strategien erschweren Entwicklung von Gegenstrategien</p> <p>Arbeitsort Privatsphäre macht Abgrenzung notwendig</p>	<p>Vereinzelung als Merkmal der Erwerbsform</p> <p>Software-Freelancer: Arbeit beim Kunden; Design/Journalismus: Arbeit nicht ortsgebunden</p> <p>individuelle Strategien: Arbeit zu Hause, im Büro, Kontakte zu KollegInnen, Bürogemeinschaften</p> <p>Arbeit zu Hause macht für Frauen Abgrenzung gegen weibliche Rollenerwartungen notwendig</p>

Aufgrund der Außendienste sind die untersuchten *mobilen Pflegekräfte* trotz der Einbindung in eine Organisation mit dem Problem der Vereinzelung konfrontiert. Die Pflegekräfte arbeiten beinahe zu etwa 95% im Außendienst und sind dadurch räumlich sehr zerstreut. Die Arbeit hat den Charakter von isolierter Einzelarbeit mit den KlientInnen. Die Anbindung an die Organisation erfolgt hauptsächlich durch telefonische Kommunikation und Abstimmung. Die Beschäftigten haben untereinander in der Regel nur spärlichen Kontakt. Dies betrifft alle Berufsgruppen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Die diplomierten Kräfte erledigen nicht zuletzt aufgrund ihrer Pflegeplanungs- und Anleitungsfunktion einen Teil ihrer Arbeit in der Zentrale bzw. regionalen Einsatzstelle. Allerdings haben auch bei ihnen die Außendienstzeiten bei den KlientInnen in den letzten Jahren zugenommen.

Die Reduzierung indirekter Zeiten im Rahmen von Rationalisierungsstrategien verstärkt dieses Problem, da vor allem durch regelmäßigen Teambesprechungen die Vereinzelung in der Arbeitssituation durchbrochen und durch die Anbindung ans Team auch die Anbindung an die Organisation gestärkt wird. Diese Bindung an die Organisation wird durch die Reduzierung der indirekten Arbeitszeiten geschwächt. Am stärksten sind die HeimhelferInnen von dieser Verschlechterung betroffen. Bei ihnen kumulieren die negativen Effekte dieser Strategien und sie verfügen über die geringsten Ressourcen, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Aber auch bei den anderen Berufsgruppen ist die Entwicklung von Gegenstrategien nicht zuletzt aufgrund der flexiblen Arbeitszeiten eingeschränkt.

Die räumliche Dimension von Entgrenzung hat in der mobilen Pflege noch eine zusätzliche, spezifische Ausprägung: Der Arbeitsort ist nicht nur, wie etwa bei anderen Dienstleistungen, außerhalb des eigenen Betriebes, sondern darüber hinaus unmittelbar in der Privatsphäre der KlientInnen angesiedelt. Während etwa in den IT-Dienstleistungen die Überschreitung der Grenzen des eigenen Betriebes bedeutet, in betriebsförmigen Umgebungen der KundInnen zu arbeiten, wird in der mobilen Pflege auch die Grenze der Arbeitswelt überschritten, wenn die Privatwohnung zum Arbeitsort wird. Daraus ergeben sich für die Pflegekräfte spezifische Anforderungen an eine ständige aktive Wiederherstellung erwerbsarbeitsförmiger Begrenzungen, beispielsweise der Abwehr von über die Arbeit hinausgehenden „Übergriffen“ und Zumutungen durch KlientInnen bzw. durch deren Angehörige.

Diese Begrenzungen gelingen unterschiedlich gut. Wiederum ist es die am niedrigsten qualifizierte Berufsgruppe, d.h. die HeimhelferInnen, welche dieser Form der Entgrenzung am stärksten ausgesetzt ist. Zum einen ist ihr beruflicher und gesellschaftlicher Status am geringsten. Zum anderen überschneidet sich ihr Aufgabenspektrum – zumindest von der Arbeitsplatzbeschreibung her – sehr stark mit privater Alltagsarbeit bzw. Hausarbeit. Das führt wiederum dazu, dass sich viele Klientinnen und auch deren Angehörige auf diesem Gebiet ebenfalls als Expertinnen mit eigenen Standards und Anforderungen fühlen und daher Eingriffe in die Arbeitsweise von Heimhelferinnen als legitim und berechtigt betrachten.

Bei *Alleinselbstständigen in den Kultur- und Medienberufen* gilt Vereinzelung als Merkmal der Erwerbsform. Jedoch stellt sich das vermutete Fehlen einer betrieblichen Einbindung bei den untersuchten Berufsgruppen durchaus unterschiedlich dar: Die befragten Software-EntwicklerInnen arbeiten überwiegend oder sogar ausschließlich im Kundenunternehmen. Bei den befragten JournalistInnen und DesignerInnen ist die Arbeit beim Kunden dagegen abgesehen von Arbeitsbesprechungen selten. Lediglich zwei Journalistinnen, die in TV-Nachrichtenredaktionen arbeiten, sind stärker in das Kundenunternehmen integriert; andere nutzten die bei den AuftraggeberInnen vorhandene Technik für Schnitt und Vertonung von TV- und Hörfunkbeiträgen. Die Ursachen für diese Unterschiede liegen in den Kooperationsanforderungen, im Falle der Software-Freelancer aber auch in den Kontrollwünschen der KundInnen über die Arbeitszeit begründet.

Abgesehen von Kundenwünschen und sachlichen Kooperationsanforderungen ist die Arbeit der befragten JournalistInnen und DesignerInnen nicht ortsgebunden; mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien kann sie ebenso gut zu Hause wie im eigenen Büro erbracht werden. Bei den Befragten ließen sich unterschiedliche Strategien identifizieren: Etwa die Hälfte der Befragten hat ein von der Wohnung getrenntes Büro oder einen Arbeitsplatz in einer Büro- oder Ateliergemeinschaft. Bei den hierfür genannten Motiven steht der Wunsch nach stärkerer Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben im Vordergrund. Die übrigen Befragten arbeiten überwiegend zu Hause. Hiermit wird die Vermeidung von zusätzlichen Kosten für Büromiete und Nebenkosten angestrebt. Einige Befragte wählen die Arbeit zu Hause aber auch, um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können (s.o.).

Arbeitskraft/Subjekt

Die Entgrenzungsdimension Arbeitskraft/Subjekt spielt in der *mobilen Pflege* eine zentrale Rolle. Pflege ist Arbeit am und mit Menschen, daher Arbeit an und mit Subjekten durch ein Subjekt.¹³ Um die Subjektivität der KlientInnen in der und durch die Arbeit angemessen zu

¹³ Der entscheidende Punkt, in dem sich Pflegearbeit von anderen Arbeitsformen unterscheidet, ist der Arbeitsgegenstand. In der Pflege geht es nicht um die Bearbeitung von materiellen oder immateriellen Objekten, der Arbeitsprozess besteht vielmehr aus der Begegnung zweier Subjekte. In diesem Sinne kann Pflege als ein Interaktionsprozess von PflegerIn und KlientIn begriffen werden, bei dem beide Seiten zum Ergebnis der Arbeit aktiv beitragen. Diesem Umstand wird in neueren arbeitssoziologischen Konzepten insofern Rechnung getragen, als Pflege als interaktive Arbeit gefasst wird (vgl. Dunkel/Rieder 2001).

berücksichtigen, müssen die Pflegekräfte ihre eigene Subjektivität in den Arbeitsprozess einbringen (Böhle 2002). Subjektive Faktoren wie Gefühl, Empfinden und Erleben stellen dabei keine nebensächlichen Zutaten dar, sondern sind zentrale Grundlagen des Arbeitshandelns, die direkt funktional das Arbeitsergebnis – das Wohlbefindens von KlientInnen – beeinflussen.

Vergleichsdimension	Mobile Pflege	Freelancer in den Medien- und Kulturberufen
Arbeitskraft/Subjekt	<p>Subjektivität ist für den Arbeitsprozess erforderlich</p> <p>KlientInnenorientierung als Teil des Berufsverständnisses</p> <p>KlientInnenorientierung und Hausarbeitsnähe (Heimhilfen) erschweren Abgrenzung</p> <p>Chance der Abgrenzung steigt mit zunehmender Professionalität und erfordert Reflexion</p>	<p>potenzieller Widerspruch zwischen subjektiven Ansprüchen und Marktanforderungen</p> <p>Berufsverständnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fachliche Innovation - Dienstleistung <p>Orientierung am Berufsethos der klassischen Professionen birgt Gefahr der Entgrenzung</p> <p>Reflektion der Situation ermöglicht Entwicklung von Gegenstrategien</p>

Dieser besondere Charakter der in der Pflege stattfindenden Arbeit am Menschen lässt sich auch im Arbeitsverständnis der interviewten Pflegekräfte wieder finden. Es ist Ausdruck einer bestimmten Arbeitskultur, eines besonderen Berufsverständnisses. Aufgrund ihres ganzheitlichen Pflegeverständnisses ist für die meisten der interviewten Pflegekräfte das Eingehen auf KlientInnen – als ein sich auch gefühlsmäßiges Einlassen – zentrales Moment ihrer Arbeit. Dieses Sich-Einlassen ist zum einen wichtig, um eine gute Qualität von Pflegearbeit im Sinne einer ganzheitlichen Pflege und des Wohlbefindens der KlientInnen zu erreichen. Zum anderen ist es aber auch eine Quelle der eigenen Befriedigung, da ein positives Feedback der KlientInnen ein wahrnehmbares Signal für die Sinnhaftigkeit der eigenen Anstrengungen und Leistungen bedeutet. Zugleich birgt jedoch fehlende Abgrenzung beträchtliche Gefahren für die emotionale Stabilität der Pflegekräfte in sich, und der Arbeitsort in der Privatsphäre der KlientInnen erfordert Grenzziehungen gegenüber Zumutungen durch KlientInnen und ihre Angehörigen, die über die Arbeit hinausgehen (s.o.).

Die zunehmende Rationalisierung versucht die ethischen bzw. moralischen Grundlagen der Pflegearbeit in widersprüchlicher Weise zu nutzen. Zum einen wird bei der Arbeit mit KlientInnen im Sinne der Zeitökonomisierung (pro Stunde eine Viertelstunde weniger) mit der Notwendigkeit einer strikteren Abgrenzung argumentiert. In diesem Zusammenhang kann die KlientInnenorientierung der Pflegekräfte in Widerspruch zu den Rationalisierungszielen geraten. Zum anderen wird aber gerade die hohe KlientInnenorientierung der Pflegekräfte genutzt, um „Zustimmung“ zu Zumutungen aufgrund von knapper Personalbemessung und erhöhtem Arbeitsdruck zu erreichen. Eine mögliche „Nicht-Versorgung“ der KlientInnen wird als unterschwelliges Druckmittel eingesetzt, das Gegenwehr im Keim ersticken soll und die Hinnahme erhöhter Belastungen garantiert. Ein KlientInnen-orientiertes Arbeitsverständnis kann damit tendenziell zu einer Schwächung der Interessenvertretungsperspektive von Pflegekräften führen.

Die Möglichkeiten der Pflegekräfte, Strategien zur emotionale Abgrenzung gegenüber den KlientInnen sowie gegenüber den Zumutungen durch die Organisation zu entwickeln, hängen in hohem Ausmaß vom Grad ihrer Professionalität ab und differieren nach den Qualifikationsstufen. Die am niedrigsten qualifizierte Berufsgruppe, die HeimhelferInnen, sind hiervon aufgrund ihres geringen beruflichen und gesellschaftlichen Status am stärksten betroffen. Viele Klientinnen und deren Angehörige betrachten Eingriffe in die Arbeitsweise von Heimhelferinnen als legitim und berechtigt. Zudem sind bei dieser Berufsgruppe Bilder der Aufopferung und des „Liebesdienstes“, also einer auf weibliche Rollenzuschreibungen begrenzten und eingeengten Subjektivität, weiter verbreitet,¹⁴ was das Einnehmen einer professionellen Distanz zur Tätigkeit ebenfalls erschwert.

Die diplomierten Pflegekräfte verfügen dagegen über deutlich bessere Voraussetzungen, eine solche professionelle Distanz zu entwickeln. Diese Voraussetzungen werden zum einen in der Ausbildung erworben. Nicht zufällig ist der Aspekt der emotionalen Abgrenzung ein wichtiges Element der Professionalisierung der Pflegeberufe: weg von der Reduzierung auf den fürsorglich-aufopfernden Charakter weiblichen Arbeitsvermögens hin zu fachlicher Kompetenz und professioneller Distanz. Zudem sind die diplomierten Kräfte durch ihren höheren gesellschaftlichen Status und ihr pflegerisches Aufgabenspektrum Eingriffen durch KlientInnen und Angehörige weniger stark ausgesetzt oder haben, sofern sie in der Zentrale für die Dienstplanung zuständig sind, keinen direkten KlientInnen-Kontakt.

Für alle Pflegekräfte erfordern Begrenzungsstrategien aufgrund der im Berufsbild verankerten KlientInnen-Orientierung ein hohes Maß an Selbstreflexion. Eine Pflegehilfskraft berichtet beispielhaft von dem Lernprozess, der notwendig ist, um sich einerseits von überzogenen Ansprüchen von Klientinnen zu distanzieren, aber auch um die persönlichen Bedürfnisse gegenüber einer entgrenzten Verfügbarkeit zu behaupten. Das beginnt damit, sich zu weigern, sich für Begrenzungen zu entschuldigen, und mündet in Forderungen an die Organisation, genügend Personal bereitzustellen, um Kapazitätsschwankungen auszugleichen.¹⁵

Bei den befragten *Freelancern in den Kultur- und Medienberufen* stellt sich die Situation etwas anders dar: Zwar ist Subjektivität in Form von Kreativität oder Intuition für viele Tätigkeiten erforderlich. Die von den Befragten formulierten Ansprüche auf Selbstverwirklichung in und durch die Arbeit können aber durchaus in Widerspruch zu den Anforderungen der AuftraggeberInnen treten. Dies gilt insbesondere für den Wunsch nach kreativer

¹⁴ Eine solche Haltung muss dabei nicht nur unmittelbar im Zusammenhang mit einem überzogenen Helfersyndrom auftreten. Ihre Verbreitung hat auch damit zu tun, dass in der Vereinzelungssituation der mobilen Arbeit das positive Feedback der Klientinnen eine zentrale Stütze für das Erleben der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit und Leistung darstellt.

¹⁵ „Also entschuldigen brauch ich mich nicht, was ich in meiner Freizeit mach. Das tu ich nicht mehr. Das lernt man. Weil das merkt man ja auch bei den Patienten. Die wollen, na bleiben Sie noch ein bisschen, dies bräuchte ich noch und das bräuchte ich noch. Das würde nie enden und da muss man auch lernen zu sagen, tut mir leid, heute hab ich keine Zeit mehr, ich kann Ihnen morgen was machen. Und genauso muss man es beim Dienstgeber auch. Weil wenn man immer ja sagt, dann wird man immer gefragt. Und ich denke mir, dass es deren Aufgabe ist so viele Angestellte zu haben, dass halt auch einmal wer krank werden darf.“ (Pflegekraft)

Selbstverwirklichung, der sich bei DesignerInnen und JournalistInnen beobachten lässt, sowie für die von einigen befragten JournalistInnen formulierten ethischen Ansprüche an ihre Arbeit. Andere Ansprüche der Befragten sind eher mit den Marktbedingungen kompatibel: Viele InterviewpartnerInnen heben hervor, dass eine selbstständige Tätigkeit abwechslungsreicher ist als eine abhängige Beschäftigung und ihnen die Möglichkeit bietet, ständig etwas Neues zu lernen. Einige Befragte sehen ihren beruflichen Werdegang als persönliche Weiterentwicklung, andere sehen die Bearbeitung von Projekten als Bestätigung von Kompetenz oder als Bewältigung von Herausforderungen. Bei Software-EntwicklerInnen und DesignerInnen findet sich das Motiv, betriebliche Veränderungsprozesse im Kundenunternehmen beeinflussen zu wollen. Die Strategien, die Freelancer entwickeln, um sich im Spannungsfeld zwischen eigenen Ansprüchen an die Arbeit und den Anforderungen der AuftraggeberInnen zu positionieren, sind stark von ihrem Berufsverständnis geprägt.

Eine kleine Gruppe von Befragten strebt vor allem nach *Reputation im Kollegenkreis auf der Basis fachlicher Innovation*. Der Bezugspunkt für diese Gruppe ist in erster Linie die Anerkennung innerhalb der professionellen Community. Diese Befragten identifizieren sich häufig sehr stark mit ihrem Beruf, wie in Selbstbeschreibungen als „Herzblutdesignerin“ oder „Vollblutinformatikerin“ deutlich wird, und weisen damit Ähnlichkeiten mit einem Berufsethos auf, der für die klassischen Professionen charakteristisch ist. Aufträge, die die Realisierung der eigenen Qualitätsmaßstäbe nicht erlauben, werden abgelehnt. In dieser Gruppe finden sich einerseits ökonomisch erfolgreiche Befragte, denen es gelungen ist, sich mit dieser Strategie in einem qualitativ hochwertigen Marktsegment zu platzieren. DesignerInnen und JournalistInnen sind vereinzelt bereit, zugunsten künstlerischer Selbstverwirklichung auf ein sicheres Einkommen zu verzichten. Dagegen sehen die befragten Software-EntwicklerInnen fachliche Innovation und erfolgreiche Marktbehauptung nicht als Widerspruch an. Die Orientierung an einem professionellen Berufsethos kann mit einer Entgrenzung von Arbeit und Leben einher gehen. Einige Befragte aus dieser Gruppe reflektieren allerdings dieses Risiko und entwickeln Strategien der Grenzziehung, indem sie argumentieren, dass eine Trennung von Arbeit und Privatleben ein Merkmal von Professionalität sei, z.B. indem sie Wert auf repräsentative Büroräume als Ausweis von Seriosität legen oder die größere Effizienz von Normalarbeitszeiten hervorheben.

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen orientiert sich an professionellen Standards, die sie sich während ihrer meist akademischen Ausbildung angeeignet haben. Ihr Ziel ist es, *professionelle Dienstleistungen* anzubieten, *die den Ansprüchen der KundInnen* genügen. Zuverlässigkeit und Termintreue erscheinen ihnen als zentral, um einen guten Ruf am Markt zu erwerben. Befragte, die sich als DienstleisterInnen verstehen, machen graduelle Realisierungschancen von eigenen Qualitätsansprüchen und Ansprüchen auf Selbstverwirklichung aus, die mit der Gestaltungsfreiheit in einem Projekt variieren. Sie versuchen durchaus, den Kunden bzw. die Kundin von eigenen Vorschlägen zu überzeugen. Gelingt dies nicht, wird der Auftrag trotzdem bearbeitet. Für manche Befragte ist diese Dienstleistungsorientierung Ergebnis eines Lernprozesses, in dessen Verlauf sie eine größere Distanz zu ihrer Tätigkeit gewonnen haben. Einige InterviewpartnerInnen finden eine Balance zwischen Broterwerb und Selbstverwirklichung, indem sie Aufträge, die vorrangig der Einkommenssicherung

dienen, mit anderen Projekten kombinieren, die größere Gestaltungsspielräume, aber schlechtere Einkommensmöglichkeiten bieten, oder sie leben eigene Gestaltungswünsche in freien Projekten aus.

Entgrenzungstendenzen zwischen Arbeitskraft und Subjekt finden sich also in beiden untersuchten Berufsgruppen, haben aber jeweils unterschiedliche Ursachen. In der mobilen Pflege sind vor allem die gering qualifizierten Berufsgruppen von einer solchen Entgrenzung betroffen, und die Chancen zur Abgrenzung steigen mit zunehmender Professionalisierung. Dagegen sind in den Kultur- und Medienberufen vor allem diejenigen Befragten der Gefahr einer Entgrenzung ausgesetzt, die sich auf einem qualitativ hochwertigen Arbeitsmarktsegment bewegen und dem Berufsethos der klassischen Professionen nahe kommen. Die Reflexion der Situation ermöglicht in beiden Berufsfeldern die Entwicklung von Gegenstrategien. Allerdings sind Handlungsressourcen und Gestaltungsspielräume ungleich verteilt: eine Selbstständigkeit sowie eine höhere Qualifikation stellen bessere Ausgangsbedingungen zur Strategieentwicklung bereit.

4 Fazit: Entgrenzung als allgemeiner Trend?

Wie der Vergleich beider Tätigkeitsfelder zeigt, stellen sich Entgrenzungsphänomene in den untersuchten Analysedimensionen durchaus unterschiedlich dar. Zwar ist die Regulierung von Arbeit in beiden Untersuchungsfeldern schwach, wenn auch aus verschiedenen Gründen. Erhebliche Unterschiede zwischen beiden Untersuchungsfeldern resultieren aus den unterschiedlichen Marktbedingungen, aber auch aus den Charakteristika der untersuchten Tätigkeiten. Dabei stellen die unterschiedlichen Erwerbsformen (abhängige Beschäftigung bzw. Selbstständigkeit) sowie das unterschiedliche Qualifikationsniveau den Beschäftigten ungleiche Ressourcen zur Entwicklung eigener Strategien zur Verfügung.

In der Vergleichsdimension *Kooperationsbeziehungen* wird deutlich, dass Betriebsförmigkeit nicht per se soziale Kooperationsbeziehungen ermöglicht, da die Chancen zum Austausch zwischen den im Außendienst tätigen mobilen Pflegekräften durch betriebliche Rationalisierungsstrategien eingeschränkt werden. Dagegen erweisen sich die Ausgangsbedingungen zur Entwicklung von Kooperationsbeziehungen zu KollegInnen bei den untersuchten Freelancer in den Kultur- und Medienberufen angesichts der mit der Selbstständigkeit verbundenen höheren Gestaltungsspielräume als deutlich günstiger. Vor diesem Hintergrund sind auch die in der Vergleichsdimension *Arbeitsort* herausgearbeiteten größeren Handlungsoptionen der Beschäftigten zur Überwindung der aus der Arbeitsituation resultierenden Vereinzelung zu verstehen.

Der Vergleich zeigt ebenfalls, dass nicht flexible *Arbeitszeiten* per se problematisch sind, sondern vor allem in Kombination mit mangelnden Einflussmöglichkeiten auf die Lage und Dauer der Arbeitszeit, wie sie sich bei den abhängig Beschäftigten in der mobilen Pflege beobachten lassen, während Selbstständige in den Kultur- und Medienberufen auch in diesem Punkt über größere Gestaltungsspielräume verfügen. Dies führt zu dem vor dem Hin-

tergrund der Entgrenzungsdebatte erstaunlichen Befund, dass der Frauenberuf Pflege schlechtere Voraussetzungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet als eine Alleinselbstständigkeit in den Medien- und Kulturberufen, obgleich Freelancer in diesen Berufen gemeinhin als Vorreiter einer Entgrenzung gelten. Im den Kontext von Studien über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei typischen Frauenberufen ist dieser Befund allerdings wenig überraschend. So wiesen z.B. Krüger u.a. (1996) in einer berufsvergleichend angelegten Längsschnittstudie nach, dass der erlernte Erstberuf entscheidend dafür ist, ob Frauen mit Kindern längerfristig im Beruf verbleiben, wie es z.B. bei kaufmännischen Angestellten der Fall ist, oder in andere Tätigkeitsfelder bzw. in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wechseln. Letzteres war bei den Frauenberufen Friseurin und Kinderpflegerin der Fall. Als Ursache vermutet Krüger (1998: 149) neben Rekrutierungspraktiken der Unternehmen berufsspezifische Vereinbarkeitsprobleme, z.B. aufgrund von Lage und Dauer der Arbeitszeit.

In der Analysedimension *Arbeitskraft/Subjekt* wurde deutlich, dass in der mobilen Pflege bestimmte Aspekte von Subjektivität für die Arbeit erforderlich sind und die Schwierigkeit für die Beschäftigten vor allem in der Abgrenzung gegen überbordende Ansprüche der KlientInnen und der Pflegeorganisationen besteht. Dies gestaltet sich um so schwieriger, je niedriger das formale Qualifikationsniveau der Pflegekräfte ist. Die hoch qualifizierten Freelancer stehen dagegen vor einem anders gelagerten Problem: sie müssen professionelle Standards sowie eigene Ansprüche im Sinne einer normativen Subjektivierung von Arbeit zunächst den KundInnen gegenüber durchsetzen und zugleich bei einer teilweise sehr hohen Identifikation mit der Tätigkeit Abgrenzungsstrategien entwickeln.

Die Chancen der Beschäftigten zur Entwicklung von aktiven Strategien zur Begrenzung von Erwerbsarbeit und zur Neugestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben unterscheiden sich deutlich zwischen beiden Berufsfeldern und sind angesichts der geringeren Dispositionsspielräume für die abhängig beschäftigten Pflegekräfte deutlich schlechter. Hier lässt sich zudem eine Binnendifferenzierung entlang der Qualifikation der Beschäftigten ausmachen: die am geringsten qualifizierte Gruppe (Heimhilfen) ist am stärksten von Vereinzelung und negativen Folgen der Arbeitszeitflexibilisierung betroffen, während bei den diplomierten Pflegekräften durch die Arbeit in der Zentrale und eine freiere Dienstenteilung die negativen Folgen der entgrenzten Arbeitsbedingungen abgemildert werden. Zugespitzt formuliert, ist das zentrale Problem der Pflegekräfte die fehlende Verfügung über ihre Arbeits- und damit auch über ihre Lebenszeit.

Dagegen zeigen sich in allen Vergleichsdimensionen bei den untersuchten Alleinselbstständigen höhere Dispositionsspielräume, die zugleich mit hohen Anforderungen an die Selbstorganisation verbunden sind. Der Mehrheit der Befragten gelingt es, die offenen Arbeitsbedingungen aktiv zu gestalten. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein existenzsicherndes Markteinkommen oder die finanzielle Absicherung über eine Partnerschaft. Entlang der Marktposition zeigt sich eine Binnendifferenzierung im Sample: Ist die Existenzsicherung gefährdet, lässt sich eine marktgesteuerte Entgrenzung beobachten, bei der es zu einer Indienstnahme des privaten Lebenszusammenhangs für die Marktbehauptung kommt. Das

zentrale Problem der untersuchten Freelancer ist damit die Verfügung über Geld, d.h. eine langfristige Existenzsicherung angesichts der Unkalkulierbarkeit des Marktes.

Welcher Erkenntnisgewinn lässt sich nun aus den vergleichenden empirischen Befunden für die Entgrenzungsdebatte erzielen? Ein erfreulicher Effekt der Entgrenzungsdebatte ist zunächst, dass sich damit die Aufmerksamkeit von ArbeitsforscherInnen verstärkt auf Erwerbsformen und Tätigkeitsfelder jenseits des Normalarbeitsverhältnisses richtet. Bei den untersuchten Freelancern kommen mit Hilfe der bei der vergleichenden Analyse genutzten erweiterten Forschungsperspektive Kooperationsbeziehungen jenseits des Betriebes in den Blick. Bei der Analysedimension Arbeitskraft/Subjekt zeigt sich, dass die Selbstbindung an professionelle Standards den Befragten Orientierung für ihr berufliches Handeln bietet. In beiden Dimensionen damit werden Bindungspotentiale sichtbar, die den Trend zur Entgrenzung von Erwerbsarbeit einhegen können.

Die mobile Pflege als personenbezogene Dienstleistung wurde bislang kaum aus arbeitssoziologischer Perspektive untersucht. Die Analysedimension Arbeitskraft/Subjekt macht dabei Entwicklungen sichtbar, die sonst unberücksichtigt bleiben. Insbesondere zeigen sich bei den Pflegekräften Überlagerungen von Weiblichkeitsnormen mit Qualitätsansprüchen bei der Arbeit, die es insbesondere den gering qualifizierten Beschäftigten erschweren, sich von ihren Ansprüchen zu distanzieren und eine professionelle Perspektive auf ihre Tätigkeit zu entwickeln. Der vermeintlich neue Trend zur Entgrenzung erweist sich damit als das alte Problem einer unzureichenden Professionalisierung der Pflegeberufe.

Entgrenzung im Sinne einer Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ist in den untersuchten Tätigkeitsfeldern keine neue Erscheinung. Der Entgrenzungsdiskurs eignet sich damit in beiden Feldern nur begrenzt zur Analyse des Wandels von Arbeit, auch wenn sich empirisch durchaus Veränderungstendenzen aufgrund verschärfter Marktbedingungen (Kultur- und Medienberufe) bzw. aufgrund von zunehmendem Kostendruck (mobile Pflege) beobachten lassen. Hierdurch verschärfen sich in der mobilen Pflege die problematischen Wirkungen für die Beschäftigten, und es kommt zur Kumulation von bestehenden Entgrenzungstendenzen und den Auswirkungen einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit. Das heißt aber, um auf eine unserer Ausgangsfragestellung zurückzukommen, dass die These einer generellen Entgrenzung von (Erwerbs-)arbeit, wie sie von einigen Autoren in gesellschaftskritischer Absicht formuliert wurde (Voß 1998; Kratzer/Sauer 2003) nicht haltbar ist.

Die Entgrenzungsdebatte bedarf damit einer weiteren empirischen Unterfütterung. Dabei gilt es, die bisherige Tendenz zur Vernachlässigung des außer- bzw. überbetrieblichen Kontexts von Erwerbsarbeit zu überwinden. Dies betrifft die (Arbeits-)Marktbedingungen und die Spezifika von einzelnen Branchen und Tätigkeitsfeldern, die unseren Ergebnissen zufolge einen deutlichen Einfluss auf die Ausprägung von Entgrenzungsphänomenen haben. Die Gestaltungsoptionen der Beschäftigten wiederum sind stark von den aus unterschiedlichen Erwerbsformen und Qualifikationsniveaus resultierenden unterschiedlichen Dispositionsspielräumen beeinflusst.

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass bei dem hier vorgenommenen Vergleich der mobilen Pflege mit Freelancern in den Neuen Medien Fälle gegenübergestellt wurden, die sich bezüglich Erwerbsform sowie des Qualifikationsniveaus deutlich unterscheiden. In der Pflege gibt es darüber hinaus eine deutliche Binnendifferenzierung zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen bezüglich Qualifikation und Professionalisierungsgrad. Da in beiden Tätigkeitsfeldern unterschiedliche Erwerbsformen (abhängige Beschäftigung in der Pflege und Selbstständigkeit in den Neuen Medien) untersucht wurden, lässt sich auf der Basis der empirischen Befunde die Frage, inwieweit das Qualifikationsniveau die Erwerbsform überlagert, nicht beantworten. Allerdings liefern die Befunde Grund zu der Annahme, dass ein hohes Qualifikationsniveau und ein höherer Professionalisierungsgrad in beiden Erwerbsformen höhere Spielräume ermöglicht.

Aber auch der private Kontext der Beschäftigten beeinflusst ihre Handlungsoptionen. So zeigt der Vergleich der Pflegekräfte mit den untersuchten Freelancern, dass entgrenzte Arbeitsbedingungen vor allem dann zum Problem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden, wenn die Beschäftigten über geringe Dispositionsspielräume bezüglich Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit verfügen und Haus- und Sorgearbeit nicht an den Partner oder die Partnerin delegiert werden können. Bei den überwiegend weiblichen Pflegekräften kulminieren damit die Belastungen, die aus einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten bei gleichzeitigem Fortbestehen traditioneller Rollenerwartungen resultieren. Hier wird deutlich, dass eine bislang im Mainstream der Entgrenzungsdebatte weitgehend vernachlässigte geschlechtersensible Perspektive zu deutlichen Erkenntnisgewinnen für die Arbeitsforschung führen kann.

Ein erfreulicher Nebeneffekt der Entgrenzungsdebatte ist, dass sie den Blick zumindest einiger ArbeitsforscherInnen auf die Strategien der Beschäftigten im Umgang mit entgrenzten Arbeitsbedingungen öffnet, wie es auch im vorliegenden Papier geschehen ist. Als problematisch für eine solche Analyse erweisen sich jedoch die vorgeschlagenen Analysekatégorien, die zum Teil deutlich auf eine betriebsförmige Organisation von Arbeit und auf veränderte betriebliche Strategien der Nutzung von Arbeitskraft abstellen.

Die von uns vorgenommene Modifizierung dieser Kategorien, ihre Anwendung auf unterschiedliche Erwerbsformen und nicht zuletzt ihre Erweiterung auf den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Privatleben haben sich als ertragreich für die Untersuchung unserer Fragestellung erwiesen. Sie sind geeignet, den kontrastierenden Vergleich unterschiedlicher empirischer Felder anzuleiten und die Forschungsperspektive über den unmittelbaren betrieblichen Zusammenhang hinaus zu öffnen – ein Forschungskonzept, das für die Arbeitsforschung durchaus innovativ ist.

7 Literatur

- Baethge, Martin, 1991: „Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit“, *Soziale Welt* 42, 1: 6-19.
- Bartelheimer, Peter, 2003: „Nichts mehr total normal – ‚Atypische‘ Arbeitsverhältnisse und ‚entstandardisierte‘ Erwerbsverläufe“, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München; Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen; Institut für Sozialforschung (IfS), Frankfurt/Main; Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen (Hg.): *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit*. Berlin: edition sigma, 165-208.
- Böhle, Fritz, 2002: „Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt“, in: Manfred Moldaschl; G. Günter Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring: Rainer Hampp, 101-133.
- Betzelt, Sigrid, 2002: *Soziale Sicherung "neuer" Selbständiger: Reformperspektiven im Spiegel europäischer Nachbarstaaten*. ZeS-Arbeitspapier 10/2002. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik. Universität Bremen.
- Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2004: „Publishing and the New Media Professions as Forerunners of Pioneer Work and Life Patterns“, in: Janet Z. Giele; Elke Holst (eds.): *Changing life patterns in western industrial societies*. London: Elsevier, 257-280.
- Born, Claudia, Krüger, Helga and Lorenz-Meyer, Dagmar, 1996 *Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: edition sigma.
- Dackweiler, Regina-Maria, 2003: *Wohlfahrtsstaatliche Geschlechterpolitik am Beispiel Österreichs. Arena eines widersprüchlich modernisierten Geschlechter-Diskurses*. Opladen: Leske und Budrich.
- Dingeldey, Irene, 2002: „Der blinde Fleck“ in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung. *Kritik und Erweiterung der Forschungsperspektiven*. ZeS-Arbeitspapier 02/2002. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Dostal, Werner, 2002: „Berufe im Wandel: Anforderungen an die Entwicklung von Berufen im Kultur- und Medienbereich aufgrund des Einsatzes neuer Technologien“, in: Olaf Zimmermann; Gabriele Schulz (Hg.): *Kulturelle Bildung in der Wissensgesellschaft – Zukunft der Kulturberufe*. Berlin/Bonn: Deutscher Kulturrat e.V.: 181-236.
- Dunkel, Wolfgang; Rieder, Kerstin, 2001: „Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation“, in: André Büssing; Jürgen Glaser (Hg.): *Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus*. Schriftenreihe „Organisation und Medizin“, Göttingen u.a.: Hogrefe: 163-180
- Eichmann, Hubert; Flecker, Jörg; Hermann, Christoph; Krenn, Manfred; Papouschek, Ulrike, 2004: *Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation. Erster Zwischenbericht: Literaturlauswertung*. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

- Esping-Andersen, Gosta, 1998: „Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates“, in: Stephan Lessenich; Ilona Ostner: *Welten des Wohlfahrtskapitalismus*. Frankfurt/New York: Campus, 19-59.
- Gold, Michael; Fraser, Janet, 2002: „Managing self-management: successful transitions to portfolio careers“, *Work, Employment & Society* 16, 4: 579-597.
- Gottschall, Karin, 2002: *New Forms of Employment in Germany: Labor Market Regulation and its Gendered Implications*. Detroit, MI: Wayne State University.
- Gottschall, Karin; Betzelt, Sigrid, 2003: „Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen – Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen“, in: Karin Gottschall; G. Günter Voß: *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München/Mering: Rainer Hampp, 203-229.
- Gottschall, Karin; Kroos, Daniela, 2003: *Self-Employment in Germany and the UK. Labor Market Regulation, Risk Management and Gender in Comparative Perspective*. ZeS-Arbeitspapier 13/2003, Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- Gottschall, Karin; Schnell, Christiane, 2000: „„Alleindienstleister“ in Kulturberufen – Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten“. *WSI-Mitteilungen* 53, 12: 804-810.
- Gottschall, Karin; Voß, G. Günter (Hg.), 2003a: *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mehring: Rainer Hampp.
- Gottschall, Karin; Voß, G. Günter, 2003b: „Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zur Einleitung“, in: Karin Gottschall; G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mehring: Rainer Hampp: 11-33.
- Grass, Bernd, 1998: „Arbeitsbedingungen freier Journalisten. Bericht zu einer Umfrage unter Mitgliedern des DJV“, *journalist* 11: 65-80.
- Henninger, Annette, 2005: „Neue Erwerbsformen, alte Geschlechterarrangements? Kritische Anmerkungen zum Verhältnis von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ im Konzept des Arbeitskraftunternehmers“, *Zeitschrift für Familienforschung*, Sonderheft 5: „Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?“ (i.E.).
- Hochschild, Arlie Russel, 1990: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt/New York: Campus.
- Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter, 2000: „Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit“, in: Eckart Hildebrandt (Hg.): *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: edition sigma, 151-205.
- Kleemann, Frank, 2005: *Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung*. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter, 2003: „Entgrenzung von Arbeit: Konzept, Thesen, Befunde“, in: Karin Gottschall; G. Günter Voß: *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der*

- Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mehring: Rainer Hampp, 87-123.
- Krenn, Manfred; Papouschek, Ulrike, 2005: *Branchenbericht mobile Pflege*. Unveröffentlichtes Arbeitspapier. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).
- Krüger, Helga, 1998: Geschlechtersensible Chancenforschung. *WSI-Mitteilungen* 51, 2, 143-152.
- Lane, Christel; Potton, Margaret; Littek, Wolfgang, 2000: *The Professions between State and Market. A cross-national Study of Convergence and Divergence*. Cambridge: University of Cambridge.
- Löffelholz, Martin; Quandt, Thorsten; Hanitzsch, Thomas; Altmeyen, Klaus-Dieter, 2003: „Onlinejournalisten in Deutschland. Zentrale Befunde der ersten Repräsentativbefragung deutscher Online-Journalisten“, *Media Perspektiven* 10: 477-486.
- Manske, Alexandra, 2003: „Arbeits- und Lebensarrangements in der Multimediabranche unter Vermarktlichungsdruck – Rationalisierungspotenzial für den Markterfolg?“, in: Ellen Kuhlmann; Sigrid Betzelt (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte*. Baden-Baden: Nomos, 133-146.
- Matuschek, Ingo, 2003: „Intergenerationelle Ko-Produktion: Die Sozialisierung flexibilisierter Arbeit“, in: Karin Gottschall; G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mehring: Rainer Hampp Verlag, 333-358.
- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald, (Hg.), 2005: *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in den Neuen Medien und der Kulturindustrie*. Berlin: edition sigma (i.E.).
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter, 2003: *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Pratt, Andy C., 2000: „New media, the new economy and new spaces.“ *Geoforum* 31: 425-436.
- Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlev, 2002: *Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche*. München: R. Fischer.
- Streissler, Agnes, 2003: „Frauen als Leistungsträgerinnen im Gesundheitswesen“, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 2: 247-285.
- Voß, G. Günter, 1998: „Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitsleben. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit.“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 3: 473-487.
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter, 2003: *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Wixforth, Jürgen, 2004: „Ungleichheitsmuster nach Alter und Geschlecht in der Hamburger Multimedia-Branche“, in: Dieter Läßle; Joachim Thiel; Jürgen Wixforth (Hg.), *Neue*

Medien – neue Arbeit? Hamburg im Vergleich mit internationalen Metropolen. Tagungsdokumentation. Hamburg: Technische Universität Hamburg-Harburg.

Wolf, Harald; Mayer-Ahuja, Nicole, 2002: „Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Perspektiven der Arbeitsforschung“, *SOFI-Mitteilungen* 30: 197-205.